

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

UNIDAD DE POST-GRADO

**Enfoque sistémico en la formación profesional del
auditor como capital humano**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Contables y
Empresariales

AUTOR

Félix Armando Rivera León

ASESOR

Raúl Alberto Arrarte Mera

Lima – Perú

2013

DEDICATORIA

A mis hijos, quienes con su silencio supieron comprender; a mi esposa, quien con sus preocupaciones y ternura sublimaron las horas de soledad, en bien del objetivo esperado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a quienes me alentaron durante el logro de la presente investigación y a los que tuvieron la paciencia de esperar, en especial a mi asesor Dr. Raúl Alberto Arrarte Mera.

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE | IV |
| RESUMEN | VI |
| ABSTRACT | VII |
| RESUMO | X |
| | |
| I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Situación Problemática | 1 |
| 1.2. Formulación del Problema | 3 |
| 1.2.1 Problema General | 3 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 4 |
| 1.3. Justificación de la Investigación | 4 |
| 1.4. Justificación Teórica | 4 |
| 1.5. Justificación Práctica | 6 |
| 1.6. Objetivos de la investigación | 7 |
| 1.6.1. General | 7 |
| 1.6.2. Específicos | 8 |
| | |
| II. MARCO TEORICO | 9 |
| 2.1. Marco Filosófico o epistemológico..... | 9 |
| 2.1.1. Marco filosófico..... | 9 |
| 2.1.2. Línea de Investigación..... | 9 |
| 2.2. Antecedentes de investigación | 10 |
| 2.3. Bases teóricas | 15 |
| 2.3.1. Organizaciones como Sistemas | 15 |
| 2.3.2. Enfoque sistémico; definiciones importantes | 16 |
| 2.3.3. El capital humano | 26 |
| 2.3.4. La Motivación | 36 |
| 2.3.5. El Conocimiento | 37 |
| 2.3.6. El Entrenamiento | 39 |

| | |
|--|------------|
| 2.3.7. Ética / Moral | 42 |
| 2.3.8. En cuanto a Conciencia y Moral | 49 |
| 2.3.9. Fundamentos legales del TSU (Técnicos Superiores Universitarios- Estado de Zulia- Venezuela) | 64 |
| 2.3.10. Max Scheler presenta la siguiente escala de valores..... | 69 |
| 2.3.11. Ética Profesional | 69 |
| 2.3.12. Cualificación de Auditores | 72 |
| 2.3.13. Las áreas de competencia | 73 |
| 2.2.14 La experiencia de trabajo | 78 |
| III. METODOLOGÍA | 79 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 79 |
| 3.2. Unidad de análisis | 81 |
| 3.3. Población de Estudio | 81 |
| 3.4. Tamaño de muestra | 81 |
| 3.5. Selección de muestra | 81 |
| 3.6. Técnicas de recolección de datos | 83 |
| 3.7. Análisis e interpretación de la información | 84 |
| IV. RESULTADOSY DISCUSIÓN | 87 |
| 4.1 Hipótesis General | 87 |
| 4.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados. | 95 |
| 4.3 Prueba de hipótesis. | 103 |
| 4.4 Presentación de resultados. | 104 |
| CONCLUSIONES | 107 |
| RECOMENDACIONES | 108 |
| VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 111 |
| ANEXOS | 118 |

RESUMEN

La presente Tesis se orienta a resolver cómo aplicar el enfoque sistémico en la formación profesional del Auditor Administrativo/Contable como capital humano. Y de qué manera el conocimiento así como la experiencia coadyuvan al mejoramiento continuo y al desarrollo de atributos personales como profesional independiente.

Esta investigación está orientada al análisis de la capacitación y entrenamiento en estudios adicionales a la licenciatura específica del profesional, y de otras especialidades de acuerdo a sus necesidades, que le permita tener un nivel de conocimiento para intervenir en la evaluación de la organización en estudio; así mismo, evaluar la experiencia, como lo ético/moral, que se adquieren a través del dominio en contacto del día a día, en las áreas sustantivas de la organización de acuerdo a su objeto, materia de estudio, permitiendo contribuir al desarrollo de los atributos personales como capital humano.

Nuestro estudio llega a resultados en base al tratamiento estadístico de las variables e indicadores identificados, utilizando para ello, estadísticos de fiabilidad, (CRONBACH, 1951), tabla de LIKERT, correlación de rangos (SPEARMAN), diagramas de punto, como estadísticos descriptivos básicos.

Nuestra tesis asume tres conclusiones, respecto a la formación profesional sistematizada continua, dentro del contexto del conocimiento, la experiencia y lo ético/moral; después de un depurado análisis metodológico de tipo epistemológico, enfocando la investigación **Abductivo creativo**; encuadrando con el soporte de las teorías que fundamentan la especialidad del trabajo de auditoría, dentro del marco de las Ciencias Sociales, en las que encuentran las Ciencias Administrativas y las Ciencias Contables.

En base a nuestras conclusiones se llegó a tres recomendaciones, bajo responsabilidad directa de: **LAS UNIVERSIDADES**, como elemento

promotor de la formación en el contexto integral del conocimiento, experiencia y ética /moral en la persona del alumno de pre-grado como futuro capital humano; **EL ESTADO**, como apoyo normativo legal y parte del problema, que contribuya como soporte de oportunidades del entrenamiento y experiencias laborales, consideraciones que podrían ser muy similares al SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL EN SALUD (SERUN); en cuanto a **LAS ENTIDADES PRIVADAS**, de forma similar debieran estar sujetos a la aceptación de estudiantes practicantes dentro de sus órganos de control interno (Auditoría Interna).

ABSTRACT

This thesis aims to resolve how to apply the ecosystem approach to the training of Auditor Administrative / Accounting as human capital. And how the knowledge and experience contribute to the continuous improvement and development of personal attributes as freelancer.

This research is aimed at analyzing the studies and training in addition to the specified degree of professional and other specialties according to their needs, enabling him to have a level of knowledge to intervene in the evaluation of the organization under study; Also, evaluate the experience, as the ethical / moral, acquired through mastery in daily contact in the substantive areas of the organization according to its purpose, subject matter, allowing contribute to the development of personal attributes such as human capital.

Our study comes to results based on the statistical treatment of variables and indicators identified, using, statistical reliability (Cronbach, 1951), table Likert rank correlation (Spearman), point diagrams as basic descriptive statistics .

Our thesis assumes three conclusions regarding the continuing systematic training in the context of knowledge, experience and ethical / moral after a refined type epistemological methodological analysis, focusing research Abductive creative; framing supported by the theories underlying the specialty of the audit work within the framework of the Social Sciences, which are Administrative Sciences and Accounting Sciences.

Based on our findings reached three recommendations under direct responsibility: universities, as a promoter of comprehensive training in the context of knowledge, experience and ethics / morality in the person of undergraduate students as future human capital , the state, and legal and policy support part of the problem, which contributes to support training opportunities and work experiences, considerations that could be very similar

to rural and marginal urban SERVICE IN HEALTH (Serun) as private entities, should similarly be subject to the acceptance of students practicing within their internal control bodies (Internal Audit).

RESUMO

Esta tese tem como objetivo resolver como aplicar a abordagem de ecossistema para a formação de Auditor Administrativo / Contabilidade como capital humano. E como o conhecimento ea experiência contribuem para a melhoria contínua eo desenvolvimento de atributos pessoais como freelancer.

Esta pesquisa tem como objetivo analisar os estudos e treinamento, além do grau especificado de especialidades profissionais e outros de acordo com suas necessidades, permitindo-lhe ter um nível de conhecimento para intervir na avaliação da organização em estudo; Além disso, avaliar a experiência, como a ética / moral, adquirida através do domínio em contato diário nas áreas de fundo da organização de acordo com a sua finalidade, assunto, permitindo contribuir para o desenvolvimento de atributos pessoais, como o capital humano.

Nosso estudo trata de resultados com base no tratamento estatístico de variáveis e indicadores identificados, usando, confiabilidade estatística (Cronbach, 1951), tabela de correlação de classificação de Likert (Spearman), diagramas de ponto como estatísticas descritivas básicas.

Nossa tese assume três conclusões a respeito da formação contínua sistemática no contexto da experiência, conhecimento e ética / moral depois de um refinado tipo de análise epistemológica metodológica, com foco de pesquisa abductiva criativo; enquadramento apoiado pelo teorias subjacentes a especialidade do trabalho de auditoria no âmbito das Ciências Sociais, que são Ciências Administrativas e Ciências Contábeis.

Com base em nossos resultados atingiram três recomendações sob a responsabilidade direta: universidades, como um promotor da formação abrangente no contexto da experiência, conhecimento e ética / moralidade na pessoa de estudantes de graduação como capital humano do futuro , a

parte de apoio estatal e jurídica e política do problema, o que contribui para apoiar as oportunidades de treinamento e experiências de trabalho, as considerações que poderiam ser muito semelhante ao rural e urbana marginal SERVIÇO EM SAÚDE (Serun), como entidades privadas, deve igualmente ser sujeita à aceitação dos alunos que praticam dentro de seus órgãos de controlo interno (Auditoria Interna).

TITULO

Enfoque Sistémico en la formación profesional del auditor como capital humano.

NOMBRE DEL GRADUANDO

Mg. Félix Armando Rivera León

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación Problemática

Las nuevas tendencias en el mundo de la economía y del trabajo y la presencia dentro de las organizaciones de una tecnología cada vez más cambiante, suponen un reto progresivamente creciente para las empresas, que sólo las mejor preparadas podrán superar para asegurar su supervivencia. Repetidamente se ha comprobado, en ocasiones a través de experiencias dolorosas, que estar "mejor preparado" significa simple y llanamente, contar con un contingente humano integrado, sólidamente formado, motivado, comprometido, actuando coordinadamente y que aplique todo su potencial al logro de las políticas objetivos , metas y estrategias corporativas .

Es por ello; que se ha detectado y comprobado, mediante la investigación realizada por el autor de la presente, que la formación del Auditor, no tiene un modelo de formación actualizado y moderno, afectando de esta manera a la competitividad que debe tener el profesional de la especialidad.

De otro lado; las universidades no cuentan con un mecanismo adecuado para hacer un seguimiento efectivo de sus auditores egresados, generando con ello un vacío entre el profesional que hemos formado y la organización a ser evaluada.

La capacidad intelectual no es tan solo la clave, y en la nueva economía global de la información, es esencial los aspectos de experiencia

profesional en la materia, como esencial es la vivencia del ser humano a través de su desarrollo ético y moral del individuo, ésta será la que lleve a dicho profesional a realizar el asesoramiento eficaz y eficiente orientando a las empresas al fin empresarial esperado. Hoy en día el talento humano importa mucho y va acompañado de la destreza y capacidad de acción de los recursos humanos que integran la organización.

Para la Administración Rodríguez¹, el fortalecimiento del capital humano debe ser enfocado desde cinco perspectivas: educación, salud, cultura, seguridad y género.

La educación es la que permite a los ciudadanos la inserción en trabajos mejor remunerados, además de generar una serie de aspectos que trascienden incluso a la forma de vida.

La salud es la que posibilita el bienestar físico de las personas, una de las características que ha distinguido a nuestro país en el mundo.

Aspiramos tener un ser humano integral, es por ello que el Plan Nacional de Desarrollo Humano ha considerado la cultura como uno de los pilares para fortalecer el capital humano del país.

Hay dos elementos en los cuales el país presentó en años anteriores algún tipo de deficiencias, específicamente en seguridad ciudadana y en la igualdad de género. Ambos elementos contribuyen a tener una sociedad más homogénea en la cual el desarrollo de los seres humanos facilite mejores condiciones de vida para todos los costarricenses.

Para la buena formación profesional de una persona intervienen una serie de factores, pero generalmente se da mayor énfasis a lo que son los conocimientos. Si hacemos un análisis veremos que la eficiencia y eficacia profesional se ve influida de alguna manera por otros factores, lo que hace que toda institución que forma profesionales debe conformar un equipo de especialistas que analicen esta realidad, para

¹ Estudio de Recursos Humanos, Costa Rica, 2001

implementar correctivos a través del diseño de un modelo que resuma estas inquietudes. Idea fuerza que da lugar la presente investigación de un nuevo modelo a seguir.

En consecuencia el objeto de esta investigación es el lograr un enfoque en base a qué variables como es el conocimiento, la experiencia y lo ético / moral coadyuvan en la formación de un modelo profesional del Auditor como capital humano de una organización y su actividad de inserción, con la eficiencia y eficacia profesional en el campo de la especialidad.

El estudio que se está presentando enfoca o establece los puntos de vista crítico actuales con respecto al enfoque a plantear (variables independientes) donde el Auditor de ahora, se forme mediante conocimientos vigentes y desarrollando habilidades que tiendan al talento creativo en el aspecto académico, de investigación y propios de la especialidad; de otro lado las empresas requieren asesores que orienten el uso y fomento de innovación tecnológica en la empresa y manejar o conocer el uso de los medios modernos de comunicación adecuados desde el punto de vista sistémico.

De otro lado ;debemos establecer las características y elementos que se van a considerar, que permitan alcanzar el éxito profesional a los auditores, en los diversos ámbitos de servicio (variable dependiente), donde el auditor aporta sus capacidades de creación, su experiencia para indicar pautas en el área económica / financiera, así como administrativa y sus actitudes de gestión en el accionar de actividades en las organizaciones, como son el campo de manejo de equipo, y administración, el de sistemas e informática y el de proyectos.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo aplicar el enfoque sistémico en la formación profesional del auditor Administrativo-Contable como capital humano?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿De qué manera la capacitación en estudios adicionales le permitan tener un nivel de conocimiento de la organización en estudio, constituyan y coadyuven al mejoramiento continuo del profesional especializado en auditoría?
2. ¿La experiencia profesional y el uso de recursos tecnológicos contribuyen al desarrollo de atributos personales del auditor Administrativo-Contable como profesional independiente?

1.3 Justificación de la Investigación

La presente investigación basa su importancia y justificación en:

1.4 Justificación Teórica

❖ **Racionalización de la Administración**

La administración se debe racionalizar, mediante un replanteamiento del proceso, y para ello; en primer lugar se debe capacitar al trabajador, a través de una cultura educacional, como es el control de calidad del producto y del servicio como filosofía que debe difundirse para lograr objetivos a mediano plazo.

En segundo lugar, se debe dotar de medios modernos para el manejo eficiente de la información en los diferentes niveles jerárquicos. Y en tercer lugar dotándoles de un presupuesto realista e incentivando a la obtención de recursos propios, pero con una reglamentación más flexible y que permita dinamizar la gestión empresarial.

❖ **Modernización y Profesionalización empresarial.**

El profesional moderno debe estar a la medida de las circunstancias, pero para ello debe reunir ciertos requisitos obtenidos no solo en las aulas, sino de experiencias obtenidas en eventos académicos o a través de trabajos desarrolladas en la empresa.

Hoy en día la empresa necesita trabajadores bien preparados y con un grado de conocimientos que rebasan los niveles de primaria y secundaria.

❖ **Apertura de nuevos sectores técnicos al trabajo profesional del Auditor.**

El auditor está muy relacionado al desarrollo de múltiples trabajos y de acuerdo a su formación accede fácilmente a campos laborales como la asesoría en la administración de empresas, logística empresarial, sistemas de información, industrias productivas en el sector comercial y en el de servicios generales.

Asimismo el auditor asume roles en el campo educativo, en el campo manufacturero y de servicio. De otro lado sirve como elemento de asesoramiento en el campo militar.

❖ **Elevado nivel de competitividad profesional.**

En la presente década aparece una corriente de competencia por obtener el liderazgo en la actividad que uno desarrolla, en este sentido, las empresas optan por obtener el trabajador más preparado y competente, para lo cual establecen una serie de requisitos que representan el tamiz que permitirá obtener los trabajadores que ellos desean, esto también se da por la cantidad de profesionales que ofrecen sus servicios pero que no están a la altura de los más competentes.

❖ **Nivel significativo de trabajadores independientes**

Como producto del mayor incremento de la competencia las empresas optan por reemplazar el elemento humano por máquinas mas eficientes, o en su defecto reducen al máximo sus costos siendo también el factor humano el que más se reduce, generando de esta manera desempleo, por lo que muchos de ellos con cierta experiencia en el ramo, crean su propia empresa y entran a competir en el mercado tanto de productos como de servicios, o también

dedicándose al comercio ambulatorio, originándose por una u otra vía trabajadores independientes que se esmeran y se desarrollan ante las dificultades que enfrentan.

❖ **Mayor competencia Universitaria**

Como producto de la competencia imperante en el ámbito empresarial, las organizaciones de formación profesional como son las Universidades realizan esfuerzos por formar profesionales cada vez más eficientes y eficaces, a través de nuevos currículos, mejores contenidos, docentes más capacitados y entrenados, y ofreciendo la mejor infraestructura con un apoyo excelente de medios y materiales educativos.

1.5. Justificación Práctica

❖ **Incremento en el nivel de desempleo en el sector de mano de obra no tecnificada.**

El análisis de la realidad nos indica que los más desprotegidos para obtener trabajo son los que tiene menos preparación en conocimientos educativos y técnicos, y como actualmente hay una mayor oferta de mano de obra, ello permite que los empresarios opten por escoger a los más preparados, utilizando personal con buen potencial en faenas rutinarias y no adecuadas para su nivel.

❖ **Los sectores de interés del país se centran en la Minería, Comercio, la industria, la Agricultura y la Educación.**

El Auditor en el Perú debe ser emprendedor para lograr que el país cambie su política y se dé un mayor realce y competencia al sector empresarial. Si bien es cierto que por nuestra geografía territorial los sectores de mayor interés para el país son la Minería, Agricultura y la Educación. El sector que en estos últimos años ha propiciado inversiones y generado más puestos de trabajo es el Minero, pero es el que menos valor agregado genera al producto obtenido, desperdiciándose de esta manera posibles fuentes de trabajo y ganancias para el país.

Respecto a los sectores de Agricultura y Educación si bien es cierto son de interés para el país, pero el estado no adopta todavía políticas efectivas para lograr su crecimiento y desarrollo. Pues mientras al sector Agricultura no la tecnifique adecuadamente y le apoye a través de un financiamiento efectivo este sector no va despegar ni desarrollarse. Al sector educación le pasa algo similar pues requiere de una gran modernización en medio y materiales educativos y también de una filosofía educativa que se fije en los educadores y que ellos los transmitan a sus alumnos.

Por consiguiente, la presente investigación es importante para las Sociedades de Auditoria, Instituciones y Empresas en general ya que permitirá generar un marco laboral conceptual para delinear, en un futuro, estrategias de evaluación que conlleven a metodologías de formación profesional de los auditores, en todo su contexto integral.

Limitaciones de la Investigación

Actualmente no existen metodologías que permitan una formación, en los aspectos de Auditoría que uniformicen criterios de formación. La formación profesional que al presente se realizan, se desarrollan sobre la base del criterio individual de las instituciones, el estudio se apoya en la experiencia profesional de los docentes; en lo que respecta al ámbito financiero se apuntalan en la utilización de las sociedades de auditoria, en cuanto a la aplicación y experiencias de realización en el mercado.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. General

Identificar la aplicación del enfoque sistémico en la formación profesional del auditor administrativo-Contable como capital humano.

1.6.2 Específicos

1. Analizar que la capacitación en estudios adicionales, le permitan tener un nivel de conocimiento de la organización en estudio, constituyan y coadyuven al mejoramiento continuo del profesional especializado en auditoría
2. Evaluar si la experiencia profesional y el uso de recursos tecnológicos contribuyen al desarrollo de atributos personales del Auditor Administrativo-Contable como profesional independiente.

II. MARCO TEORICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico

2.1.1. Marco filosófico.-

Nuestro estudio está basado en la concepción filosófica determinista, objetiva y realista, dado que, nuestro planteamiento parte de la realidad objetiva en lo tangible(**material**), como es la existencia de 7 universidades públicas y 26 universidades privadas en Lima metropolitana, que poseen una realidad inherente de responsabilidades en la formación de profesionales, los que asumen funciones de especialidad ante la Nación, nuestra búsqueda son las causales y consecuencias de la formación profesional en la especialidad de auditoría.

Fundamentando nuestro criterio, en la doctrina de la acusación universal; lo único que dice es que todo acontecimiento tiene una causa, ahora bien, no dice si la causa es mental o física, si es la naturaleza o inorgánica, o la gente, o Dios. Por lo que concierne al determinismo, la causa puede ser cualquier cosa. Ni siquiera es necesario que sepamos jamás cuáles son las causas de los acontecimientos; el determinismo sólo dice que todo acontecimiento tiene alguna causa de algún tipo, la encontremos o no (Bunge, M, La ciencia, su método y su filosofía, Buenos Aires, Siglo veinte, 1972.....Filosofía de la Física, Barcelona, Ariel, 1978)

2.1.2. Línea de Investigación.-

Nuestro estudio se enmarca dentro de la línea: “Nuevas Técnicas y procedimientos de la moderna auditoría integrada, instrumento de evaluación y control de la calidad en la auditoría dirigida a la calidad del negocio”, constituye como resultado de la currícula del Doctorado en Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”.

2.2. Antecedentes de investigación

En el desarrollo del presente estudio se han tenido en cuenta los siguientes antecedentes bibliográficos:

- a. En el 2001, Pere Escorsa Castells, Jaume Valls Pasola, en su texto, Tecnología e innovación en la empresa: dirección y gestión, aborda aspectos muy importantes que tienen un papel decisivo en el logro de la competitividad y que en la actualidad solicitan las organizaciones; éstas hoy en día saben que si no abandonan la antigua tecnología y se lanzan con decisión hacia las nuevas corren un gran riesgo.

Recomiendan para ello, utilizar estrategias y herramientas como la vigilancia tecnológica, la creatividad, la previsión y la cooperación entre empresas, entre otras.

- b. En mayo del 2002, Idalberto Chiavenato, en su obra, Gestión del talento humano, destaca que este tipo de tarea, ha sido el responsable de la excelencia alcanzada por organizaciones exitosas y de su gran aporte al capital humano en la actual era de la información.

Considera un nuevo enfoque donde las personas son consideradas sujetos activos que provocan decisiones y emprenden acciones, las considera agentes proactivos con iniciativa propia, con inteligencia y habilidades humanas.

- c. En 1999, Stephen Robbins, en su obra, Comportamiento organizacional, analiza este aspecto bajo tres niveles, uno de ellos es el individual, luego se aborda el grupal y finalmente el sistema organizacional.

Busca la integración del comportamiento con la tecnología, así como destacar las habilidades aunadas a los valores y actitudes para el logro de satisfacción en el trabajo. Contempla la formación de líderes visionarios que trabajen en equipos con la cuota de moral que debe tener el líder.

- d. En 2000 - 2004 el autor de la presente investigación, focaliza el alcance y naturaleza del trabajo a ser realizado; es necesario que se

conozca el soporte y fundamento en la que se desarrollará el mismo; para ello se detalla un resumen de la tesis elaborada, intitulada “ANALISIS DEL TRABAJO DE LAS PRACTICAS DE AUDITORIA DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS, EN LIMA METROPOLITANA, 2000-2004”, elaborada por el Félix Armando Rivera León, para optar el grado de Maestría, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; autor de la presente nota.

La investigación se encontró orientada a buscar las causas o razones que generalmente contribuyen a la falta de calidad en los resultados del trabajo del auditor, cuya responsabilidad es de los auditores responsables, supervisores o auditor interno, que firman el informe final.

En la primera parte de la tesis, se formula el problema identificando y delimitándolo, estableciendo el objetivo general y objetivos específicos, así como de la importancia de la investigación, que define el título de la investigación. Seguidamente se tratan los marcos históricos, teóricos, conceptuales y normativos, en los cuales se desenvuelve la función de los auditores. Luego se formula la hipótesis, estableciéndose las variables dependientes y sus indicadores, así como las variables independientes y sus indicadores; se establece los sujetos implícitos en la gestión: trabajo de auditoría, y se plantea la forma de analizar los resultados de las encuestas realizadas.

Para la prueba de hipótesis se estableció tres segmentos en sujetos de encuesta como los Auditores Encargados, sin responsabilidad de firmar; Auditores Supervisores, con responsabilidad de firmar y usuarios de información o clientes (Directivos).

Para el efecto se diseñaron diversas encuestas referentes a: Diligencia, Normas Técnicas de Control, Manuales de Auditoría, Programas, Metodología, Aspectos Subjetivos, Trabajos de Calidad en Auditoría, Papeles de Trabajo, Evidencia en Auditoría, Documentación, e Informes finales.

En el caso de los usuarios o clientes(Directivos), el diseño de las encuestas se orientaron a establecer la calidad del servicio realizado; manifestado por el Informe de Auditoria, elaborado bajo la responsabilidad del auditor Supervisor, ponderando el grado de confiabilidad sobre los trabajos de auditoría; la tangibilidad, capacidad de respuesta en cuanto a procedimientos y metodologías utilizadas; seguridad fundamentada en la experiencia; y probidad del desempeño de los auditores, reflejados en el producto final del trabajo

Para la prueba de hipótesis se efectuaron análisis estadísticos, para validar el grado de asociación de estas a través del procedimiento Alfa de Cronbach; así como, las pruebas estadísticas de correlación de rangos (Spearman); gráficos de puntos; estadísticos descriptivos básicos; así mismo, para el tratamiento de las dimensiones en los Directivos, nos basamos en el proceso SERVQUAL; utilizando como grados de ponderación la escala de LIKERT.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones, como resultado de la investigación que derivan en:

- Apreciar debilidades en la formación personal, en lo profesional del Auditor Encargado.
- Comprobar la falta de documentación en la sustentación de los hallazgos, la necesidad de un apropiado control de calidad, y la preexistencia de un sistema de trabajo, contribuyen al deterioro de la eficiencia del mismo.
- Que, la evidencia insuficiente, la falta de información sobre hechos conocidos, contribuyen a la deficiencia de los trabajos de auditoria.
- Se comprobó que el Supervisor es consiente en su trabajo, del cumplimiento de Normas a ser cumplidas, con respecto a la confección y sustento de un Informe de auditoría, y si estos han sido observados consistentemente, en base a elementos de juicio probatorios.

- Se comprueba que, realmente los directivos están sólo conformes con respecto al grado de cumplimiento en la entrega de los Informes de Auditoría, basándose en criterios sobrestimados del trabajo muy propios de los auditores, como la seguridad en su trabajo y la propia empatía existente.

Del mismo modo se incide en cuanto a la eficiencia en los trabajos de auditoría así como en el fomentar, inculcar, y defender la independencia de criterio, el resaltar que las entidades empresariales, como las sociedades de auditoría deben obligarse a cumplir las Normas Internacionales de Auditoría, y otras que demanden su responsabilidad profesional.

Por último recomienda:

- Que el auditor debe desarrollar la diligencia en su labor, basada en su responsabilidad moral que tiene que ver con la ética, la que se sustenta en una conducta basada en ciertas normas de honestidad personal en los profesionales y para con la comunidad.
- Las empresas, las sociedades de auditoría, los colegios profesionales, como la universidades, deben coadyuvar en la formación y desarrollo del, profesional en la especialidad de auditoría, mediante entrenamiento, capacitación, cursos de extensión y especialización orientados a niveles de experiencia inicial , intermedia y avanzada, como también en la elaboración y renovación periódica de currículas y syllabus en los cursos de auditoría.
- Que los Colegios de administradores, como el Colegio de Contadores Públicos del Perú, así mismo, la Contraloría General de la República, ejerzan en forma obligatoria la supervisión y control en cuanto a capacitación y formación profesional, que dé grados de garantía en el desarrollo en los trabajos de auditoría; permitiría:

1. Inculcar, respetar y preservar la independencia e integridad de los auditores.
 2. Cumplir estrictamente con la norma internacionales de auditoria generalmente aceptadas; como de las Normas de Control Interno y demás disposiciones legales en el marco de los trabajos de auditoria.
 3. Incrementar la solvencia moral de auditoria.
- Para contribuir resultados en cuanto eficiencia en los trabajos de auditoria se debe promover :
 1. Las entidades empresariales, como las sociedades de auditoria, deben de fomentar, inculcar y defender la independencia de criterio, el menoscabarla o perderla, contribuiría a perder garantía de objetividad y verdad del trabajo de auditoria, y sus resultados serían total o parcial sesgados a la realidad.
 2. Las entidades empresariales. Como las sociedades de auditoria, deben obligarse a cumplir las Normas Internacionales de Auditoria, así como otras que demanden su responsabilidad profesional.
 - Los auditores en todos y cada uno de sus niveles de preparación y experiencia, dado el grado de responsabilidad profesional en el proceso y resultado del trabajo, deberán:
 1. Evaluar a las entidades empresariales, así como a las sociedades de auditoria antes de asumir el grado de responsabilidad y dependencia de servicio.
 2. Los auditores en casos de sentir quebradas, las normas que fundamenten su labor de auditoria, deben de tener la suficiente fuerza moral de abstenerse en seguir con los procesos de evaluación y tener el valor suficiente de renunciar.

Consecuentemente el aporte a la presente Tesis, fue el probar en lo tangible y real, la falta de conocimientos de las prácticas de

auditoría; precisar y evaluar el grado de deficiencias en los trabajos de auditoría; precisar el grado de percepción ético/moral de las empresas comprometidas.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Organizaciones como Sistemas

El énfasis en los sistemas se planteó a raíz de los trabajos en la biología contemporánea y de las ciencias sociales implicando ver a la cadena de abastecimiento como un organismo viviente. Al mismo tiempo, sin embargo, muchos teóricos de la gestión han contribuido a la perspectiva de sistemas. Se piensa de los escritores anteriores como Ludwig von Bertalanffy, Stafford Beer, y Jay W. Forrester y gestión de los teóricos más recientes como John D. Sterman y Peter M. Senge. P.

En esencia, la perspectiva de los sistemas se hace hincapié en que todo está conectado con todo lo demás, y que a menudo es útil para modelar procesos de negocios y en términos de flujos y circuitos de retroalimentación.

La idea de tratar a una organización como un sistema implica tratar al grupo de organizaciones de la empresa como un ser viviente en las que su misión, visión, sistemas de control auditorías y la coordinación e implementación de las operaciones manejen el flujo de fondos, de materiales y de información en forma resiliente, en otras palabras, incrementando o reduciendo este flujo de acuerdo a los escenarios cambiantes en la organización.

El pensamiento sistémico destaca los vínculos y las relaciones y flujos. Se hace hincapié en que cualquier empleado o la unidad o actividad es parte de una entidad mayor, y que en última instancia esas entidades, que trabajan juntos, se justifican por los resultados que producen. En el caso de una organización implica la sistematización de LOS Estados Financieros, de información y de

materiales ; optimizando los recursos humanos que eliminaran mediante el uso de las 5 S las actividades que no den valor estandarizando sus procesos mediante el uso del ISO 9001, reduciendo costos y optimizando sus beneficios.

2.3.2. Enfoque Sistémico; Definiciones Importantes

Definiciones Importantes:

- **Ackoff:** Analiza la aplicación de los sistemas blandos en la solución de Problemas.
- **Beer:** Crea la cibernética organizacional: La cibernética de Beer ofrece conceptos y herramientas en las cuales se tiene en cuenta los principios generales de la Teoría de Sistemas, como la retroalimentación, la homeostasis, caja negra, las tres leyes básicas de la cibernética, la ley de la autoorganización de los sistemas, la retroalimentación y la variedad requerida.
- **Bennett–Howar:** Mediante el análisis de meta juego e hiperjuego, analizan los factores relevantes para lograr que uno de los contendores en un conflicto entienda mejor la situación y piense mejor a través de su estrategia sin considerar quien deberá ayudarlo, o si la intervención traerá en consecuencia en un mejoramiento del sistema en conjunto.
- **Bertalanffy:** La Teoría General de Sistemas fue, en origen una concepción totalizadora de la biología (denominada "organicista"), bajo la que se conceptualizaba al organismo como un sistema abierto, en constante intercambio con otros sistemas circundantes por medio de complejas interacciones. Esta concepción dentro de una Teoría General de la Biología fue la base para su Teoría General de los Sistemas. Bertalanffy leyó un primer esbozo de su teoría en un seminario de Charles Morris en la Universidad de Chicago en 1937, para desarrollarla progresivamente en distintas conferencias dictadas en Viena. La publicación sistemática de sus

ideas se tuvo que posponer a causa del final de la Segunda Guerra Mundial, pero acabó cristalizando con la publicación, en 1969 de su libro titulado, precisamente, en la Teoría General de los Sistemas, Von Bertalanffy utilizó los principios allí expuestos para explorar y explicar temas científicos y filosóficos, incluyendo una concepción humanista de la naturaleza humana, opuesta a la concepción mecanicista y robótica.

- **Forrester:** Crea el modelo de sistemas viables o supervivencia del sistema
- **Checkland:** Crea la metodología de sistemas blandos o suaves, donde se construyen modelos de sistemas que toman en cuenta los diferentes puntos de vista de los actores en la situación problemática, haciendo explícita sus implicaciones y comparando los diferentes puntos de vista para actuar sobre el mundo de los otros para determinar los caminos del cambio. Esta metodología tiene mayor posibilidad de lograr consensos o acuerdos con aquellos que tienen valores muy divergentes para efectuar la transformación de la empresa.
- **Jackson:** Crea que el sistema Heurístico crítico que es un enfoque de sistema muy sofisticado que permite preguntarse quién se beneficia de los cambios propuestos o de los nuevos diseños propuestos o de los nuevos diseños de sistemas en las situaciones conflictivas o coercitivas.
- **Miller:** Crea la teoría de sistemas vivos implicando a la organización como si fuese un ser viviente. El objetivo fundamental es encontrar los elementos y las características que necesitan los sistemas para ser viables. En este contexto, el concepto de viabilidad implica supervivencia digna del sistema, es decir, permanecer vigente y con sentido para los sistemas adyacentes y los niveles jerárquicos de orden superior.

- **Van Gicci:** Encuentra el diseño de sistemas como una metodología de cambio con las siguientes características:
 1. Se define el problema con relación a los sistemas superordinales o sistemas a los cuales pertenece y con los cuales está relacionado con objetivos comunes.
 2. Los objetivos del sistema no se basan en el contexto de los subsistemas sino que deben realizarse en función de subsistemas mayores o del sistema total.
 3. Los diseños actuales deben evaluarse en términos de costo de oportunidad o de grados de divergencia del diseño óptimo.
 4. El diseño óptimo no puede encontrarse incrementalmente cerca de las formas presentes adoptadas. Este involucra la planeación, evaluación e implementación de nuevas alternativas que ofrecen salidas innovadoras y creativas para el sistema total.
 5. El diseño de sistemas involucra procesos de pensamiento como de inducción y reducción usadas para obtener un mejoramiento de sistemas a través del paradigma de ciencia cartesiana.
 6. El planeamiento se describe como un proceso por el cual el planificador asume el papel del líder en vez de seguidor. El planificador debe animar la elección de alternativas que alivien o que puedan oponerse en lugar de reforzar los efectos y tendencias no buscados de diseños de sistemas anteriores.

Donde el subsistema 5; implica la misión o las políticas de educación y deontología en la formación del auditor

El subsistema 4; la visión, que implica la prospectiva desde un futuro posible que con la optimización de estrategias se lograra la formación óptima del auditor

El subsistema 3; el control de los procesos, educativos y deontológicos que logren la optimización en la simetría de información de la auditoría que utiliza para su trabajo el auditor.

El subsistema 2 ; la coordinación o la implicación de medición de las variables educativas y deontológicas para la formación del auditor.

El subsistema 1; la implementación de los procesos que interactúan con las funciones del auditor respondiendo con resiliencia al macroentorno político, social, tecnológico y ambiental para optimizar los estados financieros, de materiales y de información para lograr mayor valor para los procesos con el consiguiente simetría de información de las empresas auditadas y por tanto logrando valor agregado en las organizaciones.

Antes de definir la misión se deberán definir los siguientes componentes:

- **Subsistema 5: MISIÓN:** Implica las políticas y la razón de ser de las áreas de competencia del auditor en conocimientos (educación, formación en calidad y en auditoría) ; en personalidad (carácter, valores éticos), así como experiencias en la especialidad .La misión, viene dada por los siguientes componentes conceptuales:
 1. **CLIENTES:** actores que están involucrados en la formación profesional de auditor:
 - 1.1. **CLIENTES INTERNOS:** Son los docentes que trabajan en la facultades de Administración y Contabilidad quienes se encaran dar formación en la competencias, habilidades y destrezas en el campo de la auditoría de los futuros profesionales de la especialidad.
 - 1.2. **CLIENTES EXTERNOS:** Son las organizaciones que requieren directa o indirectamente los servicios de auditoría.

2. **CLIENTES DE CLIENTES:** Son los clientes finales del servicio de auditoría en otras palabras el accionista o propietario de las empresas.
3. **PROVEEDORES:** Las Universidades a través de sus carreras profesionales en el desarrollo e impulso del talento humano formado en auditoria.
4. **PROVEEDORES DE PROVEEDORES:** A través de otras instituciones que coadyuven a la formación esperada, como es el caso de la contraloría general de la Republica a través de sus escuelas, los colegios profesionales de contadores públicos y de administradores de empresas y las diversas facultades de las Universidades que coadyuvarían en forma directa a la formación profesional del modelo esperado: Auditor.
5. **ACTORES:** La cadena implica una interacción entre diversos actores: los proveedores de los proveedores, los clientes de los clientes hacia: Auditor
6. **TRANSFORMACION:** Se definirán ante las eficiencia en los conocimientos, personalidad y experiencia en las consideraciones de los auditores junior (aprendiz) y senior (ayudante) y el titular (auditor) responsable del proceso total y final del trabajo de auditoría del cual depende la calidad del servicio y es a este último que estamos orientados para el logro de una formación profesional de calidad.
7. **FLUJO DE INFORMACIÓN:** Se definirá los sistemas de información que optimicen la simetría de información en los procesos de aprendizaje y modelos en trabajo de grupo (Dinámica de trasferencias de experiencias y conocimientos) de los auditores junior (aprendiz) y senior (ayudante) y el titular (auditor) para el logro de una formación profesional de calidad.
8. **FLUJO DE RECURSOS:** Se optimizara el flujo de recursos que optimicen la simetría de información en la formación de los auditores.

9. **FLUJO de LA INFRESTRUCTUA:** Se optimizara los Flujos de materiales y de información para lograr eficiencia y eficacia para lograr simetría de información en la formación de los auditores (esto implica que una dinámica del cuadrado de valor entre Estado . empresas privadas , instituciones profesionales (empresas) , universidades y comunidad respectivamente provean el soporte necesario para coadyuvar al logro de la formación esperada del auditor.
10. **COSMOVISION:** Es la imagen que el auditor proyecta hacia las instituciones mediante la optimización de sus conocimientos, experiencia y personalidad.
11. **CUADRADO DE VALOR EMPRESA – UNIVERSIDAD-ESTADO:** Es la simetría de información de que hay entre los actores de la cadena, los centros que capacitan al personal en la cadena y al rol del estado.
12. **AXIOLOGIA:** Se definirán los valores del personal de auditoria
13. **HERMENEUTICA:** Conocimientos y experiencia que el auditor maneja en la praxis.
14. **ETICA:** Decisiones relevantes teniendo en cuenta a los stakeholders involucrados
15. **ESTETICA:** Sistema de ISO 9001
16. **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Optimizar las externalidades positivas, reducir las externalidades negativas en la macro y micro localización de la labor del auditor.
17. **ENTORNO:** Relación con el macroentorno de la práctica de auditoría dependiendo de la maximización de la simetría de información y del conocimiento, experiencia y personalidad involucrada. .

El contexto de lo expresado permite mediante una declaración que implicará la misión en las instituciones involucradas.

- **SUBSISTEMA 4** (visión en el enfoque sistémico) Implica las estrategias a seguir e implementar para el logro de la transformación de un futuro posible en un futuro deseable en el conocimiento, experiencia y personalidad del futuro auditor

¿Cuáles son los planes de contingencia en relación a los posibles escenarios futuros en el conocimiento que imparten las facultades de ciencias administrativas y contables?

De qué manera las facultades de ciencias administrativas y contables retroalimentarán la experiencia y conocimiento?

La optimización de estas interrogantes implicará una toma de decisiones con la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas; teniendo como efecto un crecimiento y una optimización del valor en los trabajos de auditoría con respecto a las decisiones del sistema de la cadena de planeamiento, decisiones estratégicas de la cadena, decisiones del enfoque al cliente, decisiones con respecto a la gestión de procesos de la cadena, decisiones con respecto a la arquitectura de la cadena (decisiones de diseño, de configuración, de capacidad, de ubicación de la cadena) con el objetivo de generar mayor valor para la organización en servicio, optimizando sus flujos de información y de recursos, siguiendo la voz del cliente, generando mayor valor y sostenibilidad en la cadena del trabajo de auditoría.

- **MACROENTORNO FUTURO DE LA CADENA DEL SERVICIO DE AUDITORIA**

¿Cuáles son las políticas que construirán sostenibilidad en la resiliencia de los flujos de información , económicos o de materiales con los procesos relacionados a la auditoría.

- **NIVEL TÁCTICO (SUBISTEMA 3)**

1. **Decisiones Tácticas referentes al control de los clientes:**
Implican los mecanismos para relacionar a los clientes con la empresa de auditoria
2. **Decisiones Tácticas referentes al control de los contratos:**
Implica la optimización de la gestión de los procesos con los clientes
3. **Decisiones Tácticas referentes a la performance:** Implica el control de que se optimicen las gestiones de la gestión de servicio al cliente, Gestión de la Demanda , Cumplimiento de aplicaciones , Gestión de la planificación, Gestión de Proveedores, Gestión del Retorno, Gestión del Flujo de Información y Comercialización, y Desarrollo de servicios.

- **SUBSISTEMA 3: CONTROL DE UNA CADENA DE SERVICIOS:** El control es la interacción con la parte estratégica (subsistemas 5, 4) y con la parte operativa (Subsistema 1) con sus respectivas métricas (Subsistema 2) o con una auditoria de la gestión (subsistema 3*) respectivamente.

En el caso de que se implemente como sistema de control a la metodología sigma se deberá seguir los siguientes pasos:

Primer Paso: Se verificara primero el cumplimiento de las normas ISO en auditoria, identificando la variabilidad en los procesos de gestión de servicio al cliente, Gestión de la Demanda, Cumplimiento del pedido, Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos en las organizaciones auditadas

Segundo Paso: Se verificara el cumplimiento de las métricas en relación a a la relación con el cliente recomendando la eliminación de las tareas que no den valor Se ubicara las actividades que no generen valor en los procesos de gestión de servicio al cliente, Gestion de la Demanda, Cumplimiento del pedido, Gestión del Flujo

de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos según la perspectiva del cliente.

Tercer Paso: Se verificara el cumplimiento de las no implicando la optimización y sostenibilidad en las estrategias en gestión de servicio al cliente, Gestión de la Demanda, Cumplimiento del pedido, Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos; optimizando los flujos de información y de materiales logrando mayor valor desde la perspectiva del cliente y como efecto mayor valor en la cadena de abastecimiento.

SUBSISTEMA 3*: Verificación de la optimización de los flujos de materiales y de información, y que se cumplan los lineamientos deontológicos de la práctica de auditoria

- **SUBSISTEMA 2: COORDINACION DE LA CADENA DEL SERVICIO DE AUDITORIA**

¿Cuáles son las métricas en la relación con el cliente?, ¿Cuáles en relación a la gestión de servicio al cliente? ¿Cuáles en relación a la Gestión de la Demanda , ¿Cuáles en relación al Cumplimiento de pedidos? , ¿Cuáles en relación a la Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos o servicios?

Para lograr residencia cuales son los amplificadores o reductores en el flujo, de materiales y de información en relación al cliente? ¿Cuáles en relación a la Gestión de la Demanda , ¿Cuáles en relación al Cumplimiento de pedidos? , ¿Cuáles en relación a la Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos o servicios?

- **SUBSISTEMA 1: IMPLEMENTACION DE LA CADENA DEL SERVICIO DE AUDITORIA:**

Nivel Operativo: Implica la implementación, en otras palabras, la relación de las gestiones de las facultades de administración y contabilidad optimizando los flujos de información así maximizan los

flujos en la auditoria .Esta optimización se lleva a cabo, aumentando o disminuyendo los flujos según los escenarios respectivos del macroentorno presente de la cadena del servicio de auditoría.

Cuáles son los procesos, operaciones, actividades o tareas en auditoria?

¿Cuáles en relación a la Gestión de la Demanda de las currículas de contabilidad y administración en el mercado? ¿Cuáles en relación al Cumplimiento de pedidos?, ¿Cuáles en relación a la Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos o servicios?

¿Cuáles son las interacciones entre los amplificadores o reductores de los flujos de información, con relación cliente? ¿Cuáles en relación a la Gestión de la Demanda?, ¿Cuáles en relación al Cumplimiento de pedidos?, ¿Cuáles en relación a la Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos o servicios? Cuáles son las interacciones entre los procesos, operaciones, actividades o tareas de cliente? ¿Cuáles en relación a la Gestión de la Demanda?, ¿Cuáles en relación al Cumplimiento de pedidos?, ¿Cuáles en relación a la Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos o servicios?

- **MACROENTORNO PRESENTE DE LA CADENA DEL SERVICIO DE AUDITORÍA**

¿Cuáles son las políticas para amplificar o reducir información materiales a los procesos relacionados con cliente?, ¿Cuáles en relación a la Gestión de la Demanda de auditores?, ¿Cuáles en relación al Cumplimiento de pedidos?, ¿Cuáles en relación a la Gestión del Flujo de Información y Comercialización y Desarrollo de Productos o servicios?

El macro entorno presente incluirá las siguientes variables de decisión:

¿Cómo es el capital humano en la formación del auditor en las Facultades de Administración y Contabilidad?

¿Cómo es la inversión de capital en el capital humano en la auditoría?

2.3.3. El capital humano

Desarrollado por Gary Becker en 1964, se define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos.

Si tenemos en cuenta: el coste de oportunidad, es decir, el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas, el individuo hace así, una valoración arbitraria entre trabajar y continuar una formación que le permita, en el futuro, percibir salarios más elevados que los actuales².

La teoría del capital humano distingue dos formas posibles de formación: **La formación general**, adquirida en el sistema educativo, formativo. Su transferibilidad y su compra al trabajador explica el que esté financiada por este último, ya que puede hacerla valer sobre el conjunto del mercado de trabajo.

De otro lado, **la formación específica** adquirida en el seno de una unidad de producción o de servicio, permite desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa, pero nada, o bien poco, fuera de ésta.

El conocimiento no se mide más que por su contribución monetaria, y no porque pueda aportar a un proceso de acumulación y de

² Jérôme Gleizes - traduction castillane de Le capital humain, Multitudes 2: mai 2000, Majeure: nouvelle économie politique, Notions
http://multitudes.samizdat.net/article.php3?id_article=312

conocimiento. La teoría del capital humano niega, así, el carácter colectivo del proceso de acumulación de conocimiento, haciendo del individuo un ser que maximiza sus rentas futuras optando entre trabajar y formarse.

Bajo este contexto; por ejemplo, el software libre se presenta como algo que no existe.

En efecto, como el trabajo incorporado a un programa es un trabajo no valorizado en un mercado por la venta de un software, o por la valorización de la competencia adquirida en el mercado de trabajo, el valor mercantil de este trabajo es nulo y, por lo tanto, desde un punto de vista económico, considerado como inútil.

La organización actual está cambiando conforme las compañías se han enfocado cada vez con mayor fuerza en su capital humano como una ventaja competitiva³. Alrededor del mundo, muchas compañías, las que operan localmente o se han trasladado a otros países, luchan por atraer y retener a sus trabajadores talentosos.

Las compañías esperan que sus empleados alcancen altos niveles de desarrollo, que sepan responder mejor a los clientes, que estén más orientados a los procesos, más involucrados en compartir su liderazgo y dispuestos a crear el conocimiento que agregue valor a las capacidades que distinguen a la empresa.

En particular los profesionales de recursos humanos están hoy a cargo de desarrollar y sostener métodos para:

- Alinear la conducta individual y de equipo con la misión, visión y estrategia y metas de la organización.
- Integrar el desarrollo de sistemas de desempeño para lograr homeostasis en los flujos de información, de materiales, y de fondos del macroentorno cambiante en la organización.

³ Deyanira Meza Martell. El factor trabajo y la teoría de capital humano – 25 Abril 2000. http://www-csc.mty.itesm.mx/cgi-bin/csc/HN_sc214_abr2000/get/tema1/1.html

- Distribuir el aprendizaje "justo a tiempo" y la transformación de las amenazas en oportunidades
- Construir y retener el capital intelectual.

Para cumplir cualquiera de estos objetivos, los profesionistas de Recursos Humanos deben estar disponibles para ayudar a su organización a identificar y desarrollar las competencias requeridas en los empleados.

Invertir en la fuerza de trabajo que necesitan hoy las organizaciones conlleva a hacerse preguntas como: ¿Cuáles son las estrategias de recompensa más apropiadas para la compañía?; ¿Cuáles beneficios son competitivos, cuáles de costo-efectividad y cuáles de valor?, ¿Cómo se enfrenta una fuerza de trabajo global móvil si se trata al mismo tiempo con empleados locales, con empleados distribuidos en el país e incluso con empleados en otros países?. Ante estas preguntas las organizaciones han enfocado sus esfuerzos de capitalización de recursos humanos a través del desarrollo y uso de sistemas de competencias.

Las competencias se definen generalmente como la agrupación de las conductas que acompañan el conocimiento, las habilidades, las actitudes, los motivos, y el temperamento que distingue a los trabajadores excelentes. Una competencia se enfoca en saber cómo los empleados crean valor y cómo lo realizan en un momento dado⁴.

Algunas definiciones de competencia (contextualizada en el ámbito laboral) pasamos a describir:

CONOCER dice que las competencias son la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos,

⁴ Your people are your advantage. Let's talk about their potential.
<http://www.arthurandersen.com/WebSite.nsf/Content/MarketOfferingsHumanCapital?OpenDocument>

habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo⁵.

INEM dice: El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación⁶.

POLFORM / OIT, define la competencia laboral como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también – y en gran medida - mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo⁷.

La OIT ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello⁸.

La Provincia de Québec, dice que una competencia es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

⁵ CONOCER. La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas. Presentación en Power Point. Marzo de 1997.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

⁶ INEM. Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid. 1995.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

⁷ Ducci, María Angélica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

⁸ OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra. 1993.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

El Consejo Federal de Cultura y Educación dice que las competencias son un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares del área ocupacional.

En Australia la competencia se concibe como una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones⁹. Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida que integra y relaciona atributos y tareas.

En Alemania se dice que posee una competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo¹⁰.

El National Council for Vocational Qualifications (NCVQ): opina que la competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

Sea cual sea la definición de competencia, es evidente que su desarrollo e implantación en las organizaciones del mundo, está tomando cada vez más fuerza debido a que es una aproximación más

⁹ Gonczi, Andrew; Athanasou, James. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

¹⁰ Bunk, G. P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDEFOP No. 1. 1994.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

hacia lo que toda empresa busca finalmente: su éxito en el mercado y en la sociedad.

En México ha sido creado un programa para el desarrollo de competencias llamado Sistema Normalizado de Certificación de Competencia Laboral. Este programa fue propuesto con las siguientes características¹¹:

- Enfocado en la demanda; basado en resultados e integrado por los mismos usuarios.
- Que posibilite en el mediano plazo una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre centros de trabajo y oferta de capacitación.
- Que provea al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo y oriente la toma de decisiones de los agentes económicos.
- Que permita contar con programas flexibles, de mayor calidad y pertinentes con las necesidades de la población y de la planta productiva.
- Un sistema con mayor posibilidad de actualización y adaptación.
- Que conciba a la capacitación no como una actividad finita, de corta duración, sino como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite la acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de competencia laboral que amplíe las oportunidades de superación y progreso personal y profesional de los trabajadores

¹¹ Ibarra, Agustín. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. SEP, CONOCER, CONALEP. 1996.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/ii/index.htm>

Sin ninguna duda una de las variables que ha transformado el entorno profesional en los últimos años ha sido el impacto de las nuevas tecnologías. RB technology.net, contando con la colaboración de Cisco Systems, Hewlett-Packard España y GE Capital en calidad de socios de investigación, ha desarrollado un proyecto de identificación de los elementos reales del talento y los perfiles de los profesionales clave en los entornos altamente competitivos¹².

La fisonomía del puesto de trabajo, tradicionalmente definida como un conjunto de tareas y responsabilidades, ha cambiado. Hoy el puesto de trabajo está condicionado por la cultura de la empresa, por sus objetivos, por el propio entorno competitivo, por la tipología de los clientes y por la tecnología.

Esto hace que haya que buscar un nuevo paradigma de competencias que superan las definiciones clásicas de McClelland.

Una investigación, llevada a cabo por RB Tecnología.net, en colaboración con los responsables de Recursos Humanos de HP Services, Cisco Systems y GE Capital, ha definido los rasgos principales de lo que denominan el "Genoma del talento", en el que definen capacidades diferentes para tres tipos de talentos: el Técnico, el Gestor y el Creador.

Todo esto evidencia la importancia, actualidad y pertinencia social que tiene la incorporación de nuevas ideas e investigaciones a la plataforma investigativa de los procesos de determinación, satisfacción y evaluación de necesidades de superación del ingeniero industrial, que sin lugar a dudas, se irán enriqueciendo en la medida que seamos serios en esta tarea.

Entre esos elementos destaca el aspecto de liderazgo como una forma de servir, que es el objetivo primordial de las organizaciones y

¹² Carlos Monserrate (Director general de RB Technology.net.). El Genoma del Talento: Hacia un modelo de ingeniería de Gestión del Talento. Revista: Capital Humano. Nº 170, octubre de 2003. <http://www.capitalhumano.es>

por otro lado la humildad del líder para poder escuchar el aporte de sus subordinados. (Lao Tzu 600 años A.C.); porque el liderazgo no se enseña, se aprende con el ejemplo.

Las universidades de hoy enfrentan una nueva realidad, donde deben adaptar su curriculum y metodología para producir profesionales que demandan las organizaciones (Universidades y mercado laboral. Artículo publicado por David Fishman. Diario el Comercio 13-09-2000).

Los ejecutivos de hoy deberían deben orientarse hacia la innovación, pero sin dejar de ver de cerca el detalle de la calidad, ambos enfoques son indispensables para subsistir a la competencia empresarial (La innovación contra la calidad. Artículo publicado por David Fishman. Diario el Comercio 31-01-2001).

El modelo de talento humano entonces que se busca es una suma del talento gestor, el técnico y el creativo.

Si abordamos este aspecto en el ámbito universitario, éste se dará a través de los aspectos de la actividad académica, la de investigación y de producción; asimismo en la parte del desempeño profesional se constatará en su desempeño en la empresa, en la docencia y en la asesoría y consultoría.

Estos elementos, constituyen premisas para que, desde nuestro territorio, sea también una necesidad el abordar el proceso de determinación, satisfacción y evaluación de esta realidad como la opción más acertada para encontrar la solución al problema que confrontamos.

Para establecer un planteamiento en el nuevo modelo se esta considerando diversos criterios, que recogemos de experiencias de diversos autores y de otras realidades.

Se entiende entonces que no basta solo el conocimiento que por cierto es fundamental para lograr un cambio en el hombre, pero es

también cierto que las organizaciones de diversas latitudes están realizando esfuerzos por encontrar el éxito en el campo laboral, y en ello coinciden en utilizar conocimientos, destrezas y aptitudes bajo enfoques simples y holísticos (atributos y tareas) que aunadas a criterios de desempeño se utilizan para la obtención de sus logros.

La implicación¹³ de todas la personas de la organización de una organización es imprescindible para la aplicación de la calidad total. Esta implicación se basa en proporcionar desde la dirección la suficiente formación, una buena comunicación interna, la participación de las personas en equipos interfuncionales y la existencia de un autocontrol. La actitud y profesionalización de los mismos “es la clave que permite la fidelización de los clientes”¹⁴. Consideraciones que todo auditor debe personalizar.

No solo se hace necesaria la existencia de personal implicado, sino también el empowerment, es decir, aprovechar la experiencia del personal, aplicar un auténtico reconocimiento, la toma de iniciativas por parte del propio personal y la motivación¹⁵, entre otros aspectos.

Para conseguir la implicación de las personas de la organización debe existir consenso¹⁶ entre procesos y personas, es decir, un acuerdo general basado en un buen sistema de comunicación y trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se hará necesario en cualquier estrategia de calidad, dado que cualquier proceso debe ser mejorado continuamente, el cual debe ser interfuncional. El objetivo es la

¹³ Imai, M, :Kaisen. La clave de la ventaja competitiva japonesa, Compañía Editorial Continental, México, 1989,p.78

¹⁴ Huete, L. M.: Revitalizado los servicios, Estudios y Ediciones IESE, Barcelona, 1997, p. 58

¹⁵ Arthur Andersen: “La calidad en España”,vol.VI,Cinco Días .Diario de Economía y Negocios, Madrid, 1995, p.41.

¹⁶ Costa,J. M.: Gestió de la Qualit en un Món de serveis, Ediciones Gestió 2000, Barcelona , 1998.

aplicación de círculos de calidad¹⁷ los que permitirán la resolución de problemas durante la realización de labores.

“Escuchar la voz de las personas “significa escuchar a los subalternos con el objetivo de determinar el clima social de la organización, potenciando a través de los resultados obtenidos la participación de los mismos y tomando acciones de mejora para su satisfacción y motivación.

El trabajo de los auditores requiere una cultura organizacional y sus creencias vienen a ser el método por el cual se comunican y se hacen realidad los valores, los propósitos, las metas, los objetivos. En este sentido los valores determinan el escenario.

Los valores son ideas abstractas que guía el pensamiento y la acción, para Milton Rokeach, sociólogo que ha estudiado los valores humanos y su efecto en las actitudes de la conducta popular, define los valores con bastante precisión: Decir que una persona tiene un valor equivale a decir que tiene el convencimiento prescriptivo o proscriptor perdurable, que una forma específica de conducta o un estado de vida es preferible a otra forma de conducta o punto de vista opuesto al primero. Esta convencimiento trasciende las actitudes hacia los objetivos y la situaciones; es un estándar que guía y determina la acción, las actitudes frente a los objetivos y la situaciones, la ideología, la forma de presentarse a los demás, los esfuerzos por influenciar a otros”.

El teórico de la administración Chester Barnard considera que la más alta vocación del ejecutivo está en los valores administrativos y su habilidad por motivar a los demás miembros de la organización a compartir esos valores. En “Funciones del ejecutivo” resume tres funciones claves:

- Estipular el sistema de comunicaciones.

¹⁷ Ishikawa fue pionero en ponerlos en práctica.

- Promover el afianzamiento de los esfuerzos esenciales.
- Formular y definir el propósito de la organización.

Las compañías de mayor éxito han seguido la antigua pero actual prescripción de Barnard. Estas formularon valores operativos claros; se identificaron valores básicos como los más relacionados con el éxito, y los comunicaron efectivamente a todos los miembros de la organización, asegurando el seguimiento de todas las actividades y la persecución persistente de esos valores a través de ellas. Este seguimiento es el que crea y soporta la cultura organizacional. Peter Drucker los menciona como esenciales en su obra: “La gerencia del futuro”.

2.3.4. LA MOTIVACIÓN¹⁸

Estado interno que se describe como los anhelos, deseos, impulsos y necesidades del individuo.

Dos teorías de contenido importantes sobre la motivación son las teorías de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg. Maslow establece cinco necesidades en una jerarquía basada en diferentes niveles de importancia. Herzberg presenta dos grupos de condiciones en el trabajo: de mantenimiento y de motivación. Los factores de mantenimiento son externos al trabajo y causan insatisfacción cuando no están presentes; los factores de motivación se centran en el trabajo y tienden a motivar a los individuos.

La teoría de las expectativas de la motivación es una teoría de proceso que sugiere que los individuos son motivados para tomar acciones entre diferentes conductas o intensidades de esfuerzos para trabajar. Un individuo realiza un esfuerzo para lograr un rendimiento que dé como resultado la obtención de las recompensas deseadas

¹⁸ La Nueva Dirección de Empresas, James H. Donnelly, Jr., James L. Gibson, Graw Hill-Vol p 330, 1998

La teoría del refuerzo de la motivación, que también es una teoría de proceso, se basa en el uso de refuerzos (positivos, negativos, extinción o castigo) para motivar y se relaciona con el ambiente y sus consecuencias para la persona.

El enriquecimiento del trabajo busca mejorar tanto la eficiencia en las tareas como la satisfacción humana estableciendo en los trabajos un mayor grado de logros y reconocimiento personales, un trabajo con mayores retos y responsabilidades y una mayor oportunidad para el progreso y crecimiento individuales.

Cualquier plan de pagos motiva cuando:

1. produce la creencia de que el buen rendimiento conduce a un pago más elevado.
2. minimiza las consecuencias negativas por el buen rendimiento.
3. crea condiciones para que recompensas deseadas diferentes al pago tengan que ver con el buen rendimiento.

2.3.5. EL CONOCIMIENTO

¿Qué es el conocimiento?..- Esta pregunta ha sido considerada por las mentes más privilegiadas del pensamiento occidental, desde Aristóteles y Platón hasta la actualidad.

Recordemos una cita de Platón: “Supongamos ahora que en la mente de cada hombre hay una pajarera con toda suerte de pájaros. Algunos en bandadas aparte de los demás, otros en pequeños grupos, otros a solas, volando de aquí para allá por todas partes... Podemos suponer que los pájaros son tipo de conocimiento y que cuando éramos niños este receptáculo estaba vacío; cada vez que un hombre obtiene y encierra en la jaula una clase de conocimiento, se puede decir que ha aprendido o descubierto la cosa que es el tema del conocimiento; y en esto consiste saber”.

El diccionario define conocimiento como: “El producto o resultado de ser instruido, el conjunto de cosas sobre las que se sabe o que están contenidas en la ciencia”. El diccionario acepta que la existencia de conocimiento es muy difícil de observar y reduce su presencia a la detección de sus efectos posteriores. Los conocimientos se almacenan en la persona (o en otro tipo de agentes). Esto hace que sea casi imposible observarlos.

Para Muñoz Seca y Riverola (1997) el “conocimiento es la capacidad de resolver un determinado conjunto de problemas con una efectividad determinada”.

El Conocimiento es un conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización, bien de una forma general o personal. El conocimiento sólo puede residir dentro de un conocedor, una persona determinada que lo interioriza racional o irracionalmente.

Como vemos existen múltiples definiciones de conocimiento, desde las clásicas y fundamentales como una creencia cierta y justificada, a otras más recientes y pragmáticas como una mezcla de experiencia, valores, información y “saber hacer” que sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción (Davenport y Prusak, 1998).

Características del Conocimiento

Para Andreu y Sieber (2000), lo fundamental son básicamente tres características:

- El conocimiento es personal, en el sentido de que se origina y reside en las personas, que lo asimilan como resultado de su propia experiencia (es decir, de su propio “hacer”, ya sea físico o intelectual) y lo incorporan a su acervo personal estando “convencidas” de su significado e implicaciones, articulándolo como

un todo organizado que da estructura y significado a sus distintas “piezas”;

- Su utilización, que puede repetirse sin que el conocimiento “se consuma” como ocurre con otros bienes físicos, permite “entender” los fenómenos que las personas perciben (cada una “a su manera”, de acuerdo precisamente con lo que su conocimiento implica en un momento determinado), y también “evaluarlos”, en el sentido de juzgar la bondad o conveniencia de los mismos para cada una en cada momento; y
- Sirve de guía para la acción de las personas, en el sentido de decidir qué hacer en cada momento porque esa acción tiene en general por objetivo mejorar las consecuencias, para cada individuo, de los fenómenos percibidos (incluso cambiándolos si es posible).

Estas características convierten al conocimiento, cuando en él se basa la oferta de una empresa en el mercado, en un cimiento sólido para el desarrollo de sus ventajas competitivas. En efecto, en la medida en que es el resultado de la acumulación de experiencias de personas, su imitación es complicada a menos que existan representaciones precisas que permitan su transmisión a otras personas efectiva y eficientemente.

2.3.6. EL ENTRENAMIENTO

El **entrenamiento** es la **acción y efecto de entrenar**. Se trata de un proceso para la adquisición de **conocimientos, habilidades y capacidades**

El **entrenamiento profesional**, por otra parte, es el **aprendizaje** que se desarrolla en el lugar de **trabajo** para mejorar el rendimiento de los trabajadores. Este entrenamiento supone la práctica con las herramientas, equipos, documentos o materiales que se utilizarán en forma cotidiana.

En el **ámbito militar**, el entrenamiento significa conseguir la capacidad física para participar y sobrevivir en combate, aprendiendo además las diferentes habilidades que se necesitan en tiempos de guerra. El uso de armas y la supervivencia al aire libre son algunas de las capacidades que se desarrollan.

En cambio, la **religión** alude a un entrenamiento espiritual, cuyo objetivo es purificar la mente y las acciones para cumplir con un conjunto de objetivos que acercan a la **persona a Dios**.

Cabe destacar que el **Coaching** es un tipo de entrenamiento que se da en el entorno empresarial, consistente en un proceso interactivo y transparente mediante el cual el coach o entrenador y la persona implicada buscan el camino más eficaz para alcanzar los objetivos fijados, utilizando sus propios recursos y habilidades.

El proceso de Coaching parte de la premisa de que la persona que recibe el entrenamiento es el individuo que cuenta con la mejor información para resolver las situaciones que enfrenta. Por lo tanto, entrenador asiste al sujeto **a aprender de sí mismo**.

En otro ámbito, el **adiestramiento de personal** es un proceso continuo, sistemático y organizado que permite desarrollar en una persona las habilidades, los conocimientos y las destrezas necesarias para desempeñar un **trabajo** en forma eficiente. Se supone que el adiestramiento completa el proceso de selección, al instruir al nuevo empleado sobre las características propias de su trabajo.

Es importante distinguir entre adiestramiento y **entrenamiento**. Mientras que el primero consiste en el correcto aprendizaje de habilidades, el segundo es la repetición mecánica

La **habilidad** es la **capacidad y disposición para algo**. El concepto puede usarse para nombrar al **grado de competencia de un sujeto frente a un objetivo**. Es importante destacar que la habilidad puede

ser innata o desarrollada a partir del entrenamiento, la práctica y la experiencia.

El **pensamiento**, por su parte, es el **producto de la mente**. Las actividades racionales del intelecto y las abstracciones de la imaginación son las responsables del desarrollo del pensamiento.

La noción de **habilidad del pensamiento** está asociada a la **capacidad de desarrollo de procesos mentales que permitan resolver distintas cuestiones**. Existen habilidades del pensamiento para expresar las ideas con claridad, argumentar a partir de la **lógica**, simbolizar situaciones, recuperar experiencias pasadas o realizar síntesis, por ejemplo. Cada habilidad puede describirse en función del desempeño que puede alcanzar el sujeto.

Los diversos tipos de pensamiento implican la puesta en práctica de diferentes habilidades. El **pensamiento literal** está relacionado con habilidades como la **observación** (advertir o estudiar algo con detenimiento), la **percepción** (ser conciente de algo que se evidencia a través de las capacidades sensoriales) y la **identificación** (asociar palabras a conceptos u objetos).

El **pensamiento crítico**, en cambio, supone otro tipo de habilidades, como el **juicio** (analizar datos según distintos criterios), la **evaluación**, la **opinión** y **meta cognición**.

La **comparación**, la **contrastación**, la **categorización**, la **predicción** y la **estimación** están entre las habilidades del pensamiento vinculadas al pensamiento inferencial.

En un sentido más amplio y general, las habilidades básicas del pensamiento refieren a los procesos que permiten obtener información precisa y ordenada de las características de un objeto de observación. A partir de allí, pueden desarrollarse las habilidades más.

2.3.7. ETICA / MORAL

Código de Ética, Publicado por el Comité de Normas de Auditoría en el XVI Congreso de la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (INTOSAI), 1998 en Montevideo, Uruguay

Introducción

Noción, antecedentes y propósito del Código de Etica

1. La INTOSAI ha considerado que es esencial instaurar un Código de Ética internacional para los auditores pertenecientes al sector público.
2. Un Código de Ética constituye una exposición que abarque los valores y principios que guían la labor cotidiana de los auditores. La independencia, las facultades y las responsabilidades del auditor en el sector público plantean elevadas exigencias éticas a las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), y al personal que emplean o contratan para la labor de auditoría. El código deontológico de los auditores pertenecientes al sector público debe tener en cuenta tanto las exigencias éticas de los funcionarios públicos en general como las exigencias específicas de los auditores en particular, incluidas las obligaciones profesionales de éstos.
3. Tomando como fundamento la Declaración de Lima de Directrices sobre Preceptos de la Auditoría¹, el Código de Ética de la INTOSAI deberá constituir un complemento necesario que fortalezca aún más las Normas de Auditoría de la INTOSAI emitidas en junio de 1992 por la Comisión de Normas de Auditoría de la INTOSAI.
4. El Código de Ética de la INTOSAI está dirigido al auditor individual, al director de la EFS, a los responsables ejecutivos y a todas las personas que trabajen al servicio de la EFS o en representación de ésta y que intervengan en la labor de auditoría. Sin embargo, no hay que considerar que el Código deba influir sobre la estructura organizativa de la EFS.

Debido a las diferencias nacionales de cultura, idioma y sistemas jurídicos y sociales, es responsabilidad de cada EFS la elaboración de un Código de Ética

Correspondiente al IX Congreso de la INTOSAI celebrado en Lima. Puede solicitarse a la Secretaría General de la INTOSAI en Austria. Ajustándose de manera óptima a su propio entorno. Conviene que estos Códigos de Ética nacionales especifiquen con claridad los conceptos éticos. El Código de Ética de la INTOSAI se propone servir de fundamento a los Códigos de Ética nacionales. Cada EFS tiene que garantizar que todos sus auditores estén familiarizados con los valores y principios que figuran en el Código de Ética nacional y actúen de acuerdo con ellos.

5. La conducta de los auditores debe ser irreprochable en todos los momentos y todas las circunstancias. Cualquier deficiencia en su conducta profesional o cualquier conducta inadecuada en su vida personal perjudica la imagen de integridad de los auditores, la EFS que representan, y la calidad y la validez de su labor de auditoría, y puede plantear dudas acerca de la fiabilidad y la competencia profesional de la propia EFS. La adopción y la aplicación de un código de ética para los auditores del sector público promueven la confianza en los auditores y en su labor.
6. Tiene una importancia fundamental que la EFS suscite credibilidad y confianza. El auditor logra tal cosa mediante la adopción y la aplicación de las exigencias éticas de las nociones encarnadas en los siguientes conceptos claves: integridad, independencia y objetividad, confidencialidad y competencia profesional.

Seguridad, confianza y credibilidad

7. El poder legislativo y/o ejecutivo, el público en general y las entidades fiscalizadas tienen derecho a esperar que la conducta y el enfoque de la EFS sean irreprochables, no susciten sospechas y sean dignos de respeto y confianza.

8. Los auditores deben conducirse de un modo que promueva la cooperación y las buenas relaciones entre los auditores y dentro de la profesión. El apoyo de la profesión por parte de sus miembros y su cooperación recíproca constituyen elementos esenciales de la profesionalidad.

La confianza y el respeto público que suscita un auditor es consecuencia, básicamente, de la suma de logros de todos los auditores, anteriores y actuales. Por consiguiente, tanto a los auditores como al público en general les interesa que el auditor trate a sus colegas auditores de una forma justa y equilibrada.

9. El poder legislativo y/o ejecutivo, el público en general y las entidades fiscalizadas deberán tener una plena garantía de la justicia y la imparcialidad de toda la labor de la EFS. Por consiguiente, es esencial que exista un Código de Ética nacional o un documento semejante que rijan la prestación de servicios.
10. En todos los sectores de la sociedad existe la necesidad de credibilidad. Por consiguiente, resulta esencial que terceras personas expertas en la materia consideren que los informes y dictámenes de la EFS son minuciosamente precisos y fiables.
11. Toda la labor realizada por la EFS debe contrastarse mediante la inspección realizada por el poder legislativo y/o ejecutivo, la evaluación pública acerca de su corrección, y el examen comparativo con un Código de Ética nacional.

Integridad

12. La integridad constituye el valor central de un Código de Ética. Los auditores están obligados a cumplir normas elevadas de conducta (p. ej. honradez e imparcialidad) durante su trabajo y en sus relaciones con el personal de las entidades fiscalizadas. Para preservar la confianza de la sociedad, la conducta de los auditores deben ser irreprochables y estar por encima de toda sospecha.

13. La integridad puede medirse en función de lo que es correcto y justo. La integridad exige que los auditores se ajusten tanto a la forma como al espíritu de las normas de auditoría y de ética. La integridad también exige que los auditores se ajusten a los principios de objetividad e independencia, mantengan normas irreprochables de conducta profesional, tomen decisiones acordes con el interés público, y apliquen un criterio de honradez absoluta en la realización de su trabajo y el empleo de los recursos de la EFS.

Independencia, objetividad e imparcialidad

14. Para los auditores es indispensable la independencia con respecto a la entidad fiscalizada y otros grupos de intereses externos. Esto implica que los auditores actúen de un modo que aumente su independencia, o que no la disminuya por ningún concepto.
15. Los auditores no sólo deben esforzarse por ser independientes de las entidades fiscalizadas y de otros grupos interesados, sino que también deben ser objetivos al tratar las cuestiones y los temas sometidos a revisión.
16. Es esencial que los auditores no sólo sean independientes e imparciales de hecho, sino que también lo parezcan.
17. En todas las cuestiones relacionadas con la labor de auditoría, la independencia de los auditores no debe verse afectada por intereses personales o externos. Por ejemplo, la independencia podría verse afectada por las presiones o los influjos externos sobre los auditores; por los prejuicios de los auditores acerca de las personas, las entidades fiscalizadas, los proyectos o los programas; por haber trabajado recientemente en la entidad fiscalizada; o por relaciones personales o financieras que provoquen conflictos de lealtades o de intereses. Los auditores están obligados a no intervenir en ningún asunto en el cual tengan algún interés personal.
18. Se requiere objetividad e imparcialidad en toda la labor efectuada por los auditores, y en particular en sus informes, que deberán ser

exactos y objetivos. Las conclusiones de los dictámenes e informes, por consiguiente, deben basarse exclusivamente en las pruebas obtenidas y unificadas de acuerdo con las normas de auditoría de la EFS.

19. Los auditores deberán utilizar la información aportada por la entidad fiscalizada y por terceros. Esta información deberá tenerse en cuenta de modo imparcial en los dictámenes expresados por los auditores. El auditor también deberá recoger información acerca de los enfoques de la entidad fiscalizada y de terceros. Sin embargo, estos enfoques no deberán condicionar las conclusiones propias de los auditores.

Neutralidad política

20. Es importante mantener la neutralidad política -tanto la real como la percibida- de la EFS. Por lo tanto, es importante que los auditores conserven su independencia con respecto a las influencias políticas para desempeñar con imparcialidad sus responsabilidades de fiscalización. Esto es relevante para los auditores porque las EFS trabajan en estrecho contacto con los órganos legislativos, el poder ejecutivo u otros órganos de la Administración facultados por la ley para tomar en consideración los informes de las EFS.
21. Es importante que, cuando los auditores se dediquen, o estudien la posibilidad de dedicarse, a actividades políticas, tengan en cuenta la forma en que tal dedicación podría afectar –o parecer que afecta- su capacidad de desempeñar con imparcialidad sus obligaciones profesionales. Si los auditores están autorizados a participar en actividades políticas, tienen que ser conscientes de que tales actividades pueden provocar conflictos profesionales.

Conflictos de intereses

22. Cuando los auditores están autorizados a asesorar o a prestar servicios distintos de la auditoría a una entidad fiscalizada, hay que procurar que estos servicios no lleven a un conflicto de intereses. En

particular, los auditores deben garantizar que dichos servicios o asesoramiento no incluyan responsabilidades o facultades de gestión, que deben continuar desempeñando con claridad los directivos de la entidad fiscalizada.

23. Los auditores deberán proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses rechazando regalos o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre la independencia y la integridad del auditor.

24. Los auditores deben evitar toda clase de relaciones con los directivos y el personal de la entidad fiscalizada y otras personas que puedan influir sobre, comprometer o amenazar la capacidad de los auditores para actuar y parecer que actúan con independencia.

25. Los auditores no deberán utilizar su cargo oficial con propósitos privados y deberán evitar relaciones que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de su objetividad e independencia.

26. Los auditores no deberán utilizar información recibida en el desempeño de sus obligaciones como medio de obtener beneficios personales para ellos o para otros. Tampoco deberán divulgar informaciones que otorguen ventajas injustas o injustificadas a otras personas u organizaciones, ni deberán utilizar dicha información en perjuicio de terceros.

Secreto profesional

27. La información obtenida por los auditores en el proceso de auditoría no deberá revelarse a terceros, ni oralmente ni por escrito, salvo a los efectos de cumplir las responsabilidades legales o de otra clase que correspondan a la EFS, como parte de los procedimientos normales de ésta, o de conformidad con las leyes pertinentes.

Competencia profesional

28. Los auditores tienen la obligación de actuar en todo momento de manera profesional y de aplicar elevados niveles profesionales en la realización de su trabajo con objeto de desempeñar sus responsabilidades de manera competente y con imparcialidad.
29. Los auditores no deben llevar a cabo trabajos para los que no posean la competencia profesional necesaria.
30. Los auditores deben conocer y cumplir las normas, las políticas, los procedimientos y las prácticas aplicables de auditoría, contabilidad y gestión financiera. De igual modo, deben entender adecuadamente los principios y normas constitucionales, legales e institucionales que rigen el funcionamiento de la entidad fiscalizada.

Desarrollo profesional

31. Los auditores deben ejercer la profesionalidad debida en la realización y supervisión de la auditoría y en la preparación de los informes correspondientes.
32. Los auditores deben emplear métodos y prácticas de la máxima calidad posible en sus auditorías. En la realización de la auditoría y la emisión de informes, los auditores tienen la obligación de ajustarse a los postulados básicos y a las normas de auditoría generalmente aceptadas.
33. Los auditores tienen la obligación continuada de actualizar y mejorar las capacidades requeridas para el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

Glosario

A los términos empleados en este Código de Ética les corresponde la misma interpretación o definición que en las Normas de Auditoría de la INTOSAI.

2.3.8 EN CUANTO A CONCIENCIA Y MORAL

Podemos tomar en cuenta lo mencionado por Víctor Valverde Aragundi, Psicólogo Educativo –Periodista, Guayaquil-Ecuador, que nos manifiesta; claro, adaptando el contenido a lo profesional del Auditor:

“La obligación Moral tiene su origen en la vida misma y echa allí sus raíces mucho más profundamente que en el pensamiento Proviene de los más oscuros e inconcientes fondos del hombre”

J:M: GUYAU (Poeta francés 1854-1938)

“La conciencia moral consciente en el conocimiento que tenemos o debemos tener las normas o reglas morales; es la facultad que nos permite darnos cuenta si nuestra conducta moral es o no es valiosa. Existen dos posiciones fundamentales que explican la naturaleza de la conciencia moral: la innatista y la empírica.

La posición innatista afirma que la conciencia nace con el individuo, es una capacidad propia de la naturaleza humana. Se afirma, por ejemplo, que la capacidad para juzgar lo bueno y lo malo de una conducta es un don divino, o, es un producto propio de la razón humana, la misma que descubre a priori el sentido del bien y del mal.

La posición empírica sostiene que la conciencia moral es resultado de la experiencia, es decir, de las exigencias o mandatos de la familia, de la educación o del medio sociocultural en general, por lo que, las ideas morales son de naturaleza social, están determinadas por las condiciones materiales de existencia.

1. Clases de conciencia

La conciencia sociológica abarca la totalidad de nuestro “yo”, la misma que nos permite darnos cuenta de nuestra propia existencia, como entidades individuales y de existencia de las otras personas y del mundo material que nos rodea, como algo fuera de nuestro “yo”.

En cambio la conciencia moral es consciente de los valores éticos, es decir conocimiento de lo que se debe hacer y de lo que no se debe hacer, y en esta forma poder diferenciar lo bueno y lo malo.

2. La conducta obligatoria

La conducta moral es una conducta obligatoria conforme al deber, es decir, el individuo se haya obligado a comportarse de acuerdo a una regla o norma de acción y a evitar los actos prohibidos por ella. La obligatoriedad moral impone deberes al sujeto. Toda norma establece un deber.

El carácter social de la obligación moral, viene dado por las siguientes razones: en primer lugar, existe obligatoriedad moral para un individuo cuando sus decisiones y sus actos afectan a los demás, o a la sociedad entera; en segundo lugar, lo obligatorio de un acto no es algo que el individuo establece, sino que lo encuentra ya establecido, en una sociedad dada u en tercer lugar, las normas morales, no son modificadas por cada individuo, sino que cambian de una sociedad a otra; por tanto el individuo decide y actúa en el marco de una obligatoriedad dada socialmente.

3. El deber moral

El deber es la obligación moral que la afecta a cada persona y que se fundamenta en obrar según los principios de la moral, la justicia o su propia conciencia. En ética, el deber es comúnmente asociado con conciencia, razón, rectitud, ley moral y virtud.

En el deber se compendian aquellas exigencias de tipo moral que la sociedad va planteando al individuo conforme a su etapa de desarrollo.

Quienes fundamentan los deberes en la ley natural suelen dividirlos en deberes negativos o prohibitivos, que impiden las acciones malas y deberes positivos o afirmativos, que mandan la realización del bien. Los deberes negativos de la ley natural se imponen absolutamente en

todas las circunstancias; los positivos son susceptibles de apreciaciones interpretativas según su objeto.

Las diferentes clases del deber son productos del sistema de las relaciones sociales, por el hecho de entrar en determinadas relaciones, el hombre toma sobre sí obligaciones. En la sociedad dividida en clases antagónicas, el deber se encuentra estrechamente vinculado a los intereses de clases; por lo tanto, existirán deberes que defienden los intereses de la clase dominante y deberes que defienden los intereses de la clase explotada.

De acuerdo a la moral general pueden haber las siguientes clases de deber: deberes del individuo para con la nación, deberes militares, deberes del trabajador o empleado, deberes familiares, deberes humanos etc.

De acuerdo a la moral especial pueden considerarse los siguientes: los deberes para con Dios, los deberes del hombre para consigo mismo y los deberes para con el prójimo.

4. Conciencia Moral

En la actividad intelectual del individuo, en el uso de su inteligencia, se presentan dos tipos de conciencia. Una es la conciencia Psicológica y otra la conciencia MORAL, que tienen características diferentes, pero que ambas son como una reflexión del intelecto sobre hechos y realidades.

5. Conciencia Psicológica

La conciencia psicológica es un darse cuenta de la presencia de sí mismo; de las cosas y los hechos que se encuentran fuera del yo, y de la reflexión resultante de los propios actos y de las realidades existentes en el mundo que le rodea. De este aspecto psicológico resulta la Concientización.

Mediante procesos de enseñanza o de sensibilización, las personas se dan cuenta de lo que acontece en el mundo natural y social. Así se puede hablar de “concientización turística” o “concientización ecológica”.

6. Diferenciaciones

La conciencia moral tiene una definición muy antigua y que es usada en forma muy general. “Es el juicio inmediato y práctico sobre el carácter moral de nuestras acciones”. Este hecho de ser un juicio inmediato de la experiencia es lo que constituye la médula de la Ética.

A fin de entender con mayor claridad estos dos aspectos de la conciencia, se puede establecer el siguiente paralelismo entre la conciencia psicológica y la conciencia moral:

Conciencia

Psicológica Moral

Conocimiento Juicio de valor

Observa Aprecia

Constata obliga

¿Qué soy? ¿Qué debo hacer?

La conciencia moral es resultado de un raciocinio del tipo deductivo y que se encuentra apoyado en todos los principios generales de comportamiento que se han designado como la capacidad de juzgar correctamente, además de aquellos que hemos sentido durante el proceso de socialización y que corresponden a nuestra cultura.

La conciencia moral se desarrolla en el niño en una forma natural por la acción educadora que va realizando la sociabilización. Lo que al parecer es innato, de hecho llega al individuo por una experiencia sensible sobre lo que está bien y lo que está mal, El obrar bien tiene

premio y el obrar mal tiene castigo, sabe que si obra bien y a pesar de ello se le castigue, le llega en forma inmediata un sentido de justicia e injusticia y un concepto de autoridad que impone premios y castigos.

Bajo estos principios es comprensible que la conciencia moral puede ser formada dentro de los procesos educativos, y de esta manera hacerla clara, recta, independiente y delicada

7. El juicio moral

La conciencia moral, como juez de nuestros actos, sólo puede darse cuando éstos son actos humanos voluntarios, o sea los actos en los que ha intervenido la libertad de acción. No puede haber un juicio de conciencia cuando los actos efectuados han sido obligados por una autoridad o por una acción coercitiva de agentes extraños a nosotros mismos. Se podría poner con ejemplo la acción de un soldado en tiempo de guerra. En la actividad profesional a veces se toman decisiones por obligación o por seguir esquemas o sistemas preestablecidos, que muy poca libertad de acción dejan al sujeto, en estos casos la conciencia moral quedara un tanto suprimida.

Ahora bien, como resultado del juicio de valor que efectúa la conciencia moral sobre los actos del propio individuo, se conduce lo siguiente:

A un sentimiento de culpa

A un remordimiento

A un arrepentimiento.

Esto puede llevar a un castigo, un auto castigo, o a una acción interna

En este campo intervienen una serie de elementos a los cuales se les ha dado en llamar PUENTES DE LA MORALIDAD, que constituyen la conformidad o disconformidad con la recta razón que dirige al acto humano.

Al analizar concretamente un determinado acto humano ya sea realizado por uno mismo o por otra persona, hay tres elementos para juzgarlo

8. El objeto, la situación y el fin

El objeto es hacia dónde se dirige el acto libre y voluntario; qué es lo que quiere; es el contenido de la acción.

La situación o circunstancias: Situado en un lugar, por una persona, en un tiempo, quién lo hace y qué condiciones acompañan al acto

La intención o fin: El motivo por el cual se efectúa el acto; la razón por la cual se actúa

Estos elementos, según se presenten, harán que el juicio de conciencia se haga en consecuencia, ya que muchas veces las personas se ven precisadas a actuar en contra de una norma moral. Un ejemplo se da el matar a una persona para salvar la propia vida o la de un ser querido que está desprotegido.

La aplicación de estos elementos es algo muy complejo y se puede referir a los tipos de conciencia que se han expresado anteriormente

Independientemente de los elementos que intervienen en el acto voluntario, el individuo obra en función de un fin, lo que quiere decir que sus actos están determinados en cierta forma por ese fin último natural que es la felicidad, Pero todo ello dentro de una recta razón que como cualidad de la inteligencia, está dentro de la naturaleza del hombre.

En el curso de su desarrollo, la persona humana adquiere hábitos que son pautas de comportamiento estables que disponen al sujeto para bien o para mal, según su forma de ser los cuales Son difíciles tanto de adquirir como de remover.

En el campo de la moral, los hábitos se manifiestan como virtudes o vicios de comportamiento.

En algún momento Aristóteles afirmó que el hombre es virtuoso es feliz, de lo que se puede seguir que para acercar al hombre hacia su fin, la virtud orientará rectamente sus actos, y San Agustín define la virtud como ‘una buena cualidad del Alma, por la cual se vive rectamente, y de la cual nadie hace mal uso’

9. La virtud en el pensamiento humano

Virtud proviene de VIR; valor, fuerte, poderoso.

Las virtudes pueden dividirse en morales e intelectuales. Las virtudes morales que también se denominan como Cardinales son cuatro; la Prudencia, la justicia, la Fortaleza y la Templanza.

Prudencia. Utilizar la recta razón en el obrar; compromete al sujeto; es la virtud más importante y puede regir a las otras

Justicia: comúnmente se entiende como dar a cada quien lo que le corresponde.

Fortaleza es vencer las dificultades y superar los obstáculos.

Templanza es la moderación en los placeres.

Las virtudes intelectuales son múltiples y de diversa índole, pero se pueden señalar algunas como la sabiduría, la valentía y el ahorro.

Los vicios son lo opuestos a las virtudes y por tanto comportamientos negativos que alejan al hombre de su realización y que pueden tener serios efectos.

10. Perfil profesional

La formación profesional es distinta para cada área y nivel de desempeño, y dependiendo de esto mismo, la formación puede ser larga y pesada o corta y ligera e incluso puede realizarse mientras se

desempeña un trabajo ya sea similar o distinto, aunque de menor nivel por lo general. La formación profesional también puede ser muy teórica o muy práctica. Sin embargo, excepto algunas profesiones eminentemente especulativas como la de filósofo, todas deben contener una cierta dosis tanto de teoría como de práctica o sea la auténtica “praxis”, entendida ésta como la aplicación de un Conocimiento o de una teoría que a su vez fue extraída de experiencias concretas,

Hablando ya en un sentido menos amplio, y como se entiende por lo general, las profesiones son el resultado de un proceso de formación a nivel superior de calidad universitaria, ya que ésta es la forma en que se puede garantizar a la sociedad que un individuo que ostenta la certificación de sus estudios mediante un título, sabe y puede hacer algo dentro de un marco ético-social y que su actividad es productiva y beneficiosa para la misma sociedad.

Larroyo señala lo siguiente: ‘En virtud de la profesión el hombre se articula a la vida económica y asegura así su existencia fortaleciendo y haciendo progresar la economía de la sociedad entera. El desempeño del trabajo profesional, al constituir un valor para la sociedad, supone la eficiencia en el desempeño y su contribución al bien común. Esto descarta totalmente la improvisación profesional que causa tantos estragos en las sociedades subdesarrolladas, donde individuos de dudosa moralidad medran ostentando conocimientos y habilidades de las cuales carecen.

Ahora bien, como ya se explicó, el hombre dedica la mayor parte de su tiempo a la actividad profesional (preparación, preocupación), tanto para obtener los satisfactores básicos como los de nivel más elevado consistentes en deseos, ambiciones y temores. El elemento compensatorio de toda esta actividad es el dinero, representado por sueldo, emolumento u honorarios, además de otros beneficios que, aunque no expresados en metálico, si contienen satisfactores que pueden ser convertibles o equivalentes.

Dice Scherecker que “el profesional adquiere por su actividad el derecho a un sueldo que cambia la distribución del dinero, o de otros bienes, en el mundo, y normalmente su actividad cumple ciertas obligaciones estipuladas”.

El cumplir con las condiciones dentro de las cuales el trabajo profesional ha sido contratado, y el percibir un sueldo por el mismo, se pone al servicio de otros el “saber hacer”, pero de ninguna manera la dignidad humana, El sueldo o salario no compra al hombre, solamente compra las habilidades del hombre. La persona no está obligada a desempeñar funciones que no estén de conformidad con la escala de valores morales que respalden su condición de profesional digno. Es algo así como comprometer lo que antiguamente se conocía como el honor.

Los deberes profesionales no comienzan al recibir el Diploma o el Título. Desde el mismo momento en que se decide la actividad profesional que se va a ejercer el individuo adquiere una responsabilidad moral muy especial. el estudiante de una determinada profesión no puede sustraerse a los deberes que correspondan a la misma, alegando que aún no la ejerce, ya que en el momento en que empieza a estudiar, se obliga a los deberes que la misma profesión ha establecido.

11.La educación y la moral.

El objetivo fundamental de la educación consiste en la formación de la conciencia moral del hombre, para que este intuya los valores éticos fundamentales tales como:

- El amor a la verdad
- El apego a la sobriedad y a la lealtad
- La dedicación y la responsabilidad al trabajo
- El interés a la justicia y al bien común

- La aversión hacia la venganza, el odio, la hipocresía, la avaricia, el egoísmo y la cobardía

La educación ha de procurar conducir a los jóvenes hacia la reflexión científica sobre los grandes problemas y misterios de las cosas, de la vida y del cosmos, a fin de proporcionar vivencias más profundas. Esto llevará hacia una formación de una cultura general que lleve a la comprensión de nuestra cultura nacional, así como también a la comprensión de otras culturas distintas a la nuestra.

Esta cultura general hará que el individuo se sienta, “ciudadano del mundo”, mediante la comprensión que obtiene de las formas de vida y manifestaciones culturales de otros pueblos. De este modo, contribuirá a que haya mayor tolerancia para con otros pueblos, otras costumbres y otros valores.

Ética profesional de la auditoría

Se ha cuestionado la posibilidad de señalar principios éticos y normas morales para el ejercicio de una profesión que es realizada por un hombre adulto, ya formado, que tiene su propia concepción de la vida, de la sociedad y por tanto de la profesión. Pero lo que se pretende es formular pautas específicas que regulen el correcto desempeño de cualquier profesión. En lo que se relaciona con la profesión de abogado se establecen tres clases de deberes: con el cliente, con la autoridad y con el adversario.

Deberes del auditor con el cliente.

Los deberes del auditor con el cliente pueden sintetizarse así: lealtad e independencia.

La lealtad obliga al auditor el cumplimiento de los siguientes deberes: decirle la verdad, hacerle conocer el alcance del problema mantenerlo informado sobre el avance del proceso, demostrar interés por la causa, actuar con agilidad, instruir al cliente sobre lo que debe hacer

o decir, presentar toda la prueba posible, no transigir ni renunciar a los hallazgos y recomendaciones expresadas, etc.

La independencia del auditor le obliga a no ser partícipe de los intereses en conflicto y por eso no es conveniente el pacto de cuota-litis así como la aceptación del mandato, porque el primero convierte al auditor interesado en la cuota-litis, y, el segundo le hace también partícipe, haciendo proclive a que el proceso de auditoría se revista en intereses en conflicto.

Los deberes del auditor con la Autoridad los resumimos así:

- a. Respeto a las Normas legales y Principios administrativos. Son dignos de todo respeto por la aceptación funcional que ejercen independientemente de la persona.
- b. Verdad para la justicia y fe en la justicia. El auditor debe hacer del proceso una síntesis de la verdad descubierta con la investigación a fin de que su criterio pueda tener seguridad de “opinar”. El auditor tiene que demostrar su fe en la justicia y en el ejercicio de la profesión frente a las Normas.
- c. Independencia. La independencia del auditor en el ejercicio de su desempeño le permite actuar con responsabilidad, con sensibilidad, con sentimiento altruista, con desinterés, con delicadeza y con modestia.

12. Deberes del auditor con el auditado.

Los deberes del auditor con el auditado se refieren a la lealtad en la contienda, a la independencia, al respeto y solidaridad profesional. La lealtad en la contienda significa la evaluación honesta de los hallazgos, utilizando el lenguaje pro-activo que no debe confundirse con el lenguaje vulgar. El respeto solidaridad obliga al auditor a mantener con el auditado relaciones de cordialidad, sin que eso signifique abdicación de la independencia.

13.Ética profesional del servicio social

Los aspectos éticos que encierra el ejercicio de la actividad profesional del Servicio Social tiene una seria proyección sobre la sociedad en que actúa. Las repercusiones directas en la vida social son, en el caso de esta profesión, mayores y más profundas que las que pueden tener otras ocupaciones. Se trata de una actuación directa sobre la vida social, y las conductas negativas pueden crear imprevisibles problemas psico-sociales y culturales.

Partimos de la siguiente pregunta: ¿Cuál es el fundamento filosófico de la ética profesional del Servicio Social? Fundamentalmente, los principios filosóficos surgen sobre la base de los valores generalmente aceptados: justicia, solidaridad, verdad, bondad, dignidad, etc. ; en este sentido, pueden exponerse los siguientes principios filosóficos inherentes a esta profesión:

- a. confianza en los valores esenciales del individuo
- b. respeto a los derechos individuales
- c. comprensión amplia de la sociedad y de sus potencialidades
- d. concepción positiva de la unidad y el progreso sociales
- e. Reconocimiento de deberes y responsabilidades hacia la comunidad.

A continuación seleccionaremos los principios fundamentales sobre la ética profesional del Servicio Social formulados por las Naciones Unidas y por la Federación Internacional.

14.Principios de las naciones unidas.

- a. Reconocer el valor del ser humano como individuo, cualesquiera sean su circunstancia, condición, raza religión, opinión política, o conducta; y hacer lo posible por fomentar en el individuo un sentido de dignidad y de respeto propio.

- b. Fomentar el propio esfuerzo como medio de desarrollar en el individuo el sentimiento de confianza en sí mismo y su capacidad para afrontar responsabilidades.
- c. Promover oportunidades para una vida más satisfactoria en las circunstancias particulares en que se encuentran los individuos, los grupos y las comunidades
- d. Respetar las diferencias entre los individuos, grupos y comunidades, tratando al mismo tiempo de conciliarlas en el bienestar común.

1. Principios de la federación internacional de asistentes sociales.

- a. Todo ser humano posee un valor único, con independencia de su origen, edad, creencias, etnicidad, condición socioeconómica, o de su contribución a la sociedad.
- b. Todo individuo tiene derecho a realizar su potencial, siempre que no perjudique los derechos de los demás.
- c. Toda sociedad, cualquiera que sea, debe funcionar con miras a proporcionar el máximo beneficio a la totalidad de sus miembros.
- d. El trabajador Social Profesional tiene la responsabilidad de encausar sus conocimientos y capacidades hacia la ayuda de individuo, grupos, comunidades y sociedades, el desarrollo de sus posibilidades y la resolución de conflictos humanos sociales y sus consecuencias.
- e. El trabajador social profesional tiene como obligación suprema el servicio de los demás, lo cual debe primar, sobre cualquier otro interés o ideología particular.

2. La dignidad de la persona humana.

Toda persona es digna de respeto y consideración, por ser persona humana, no sólo por sus títulos o posesión de fama y bienes; por eso toda persona es digna de respeto, porque este es un deber y una obligación cívica y social. Quien no sabe respetar los valores y la dignidad de los demás, no es persona digna de vivir en sociedad, porque esto exige hacerse consciente de sus deberes y responsabilidades frente a sí mismo, a los demás y a la naturaleza.

Para hacer digno el hombre, tiene que ser responsable frente así mismo lo cual implica valorizarse y personalizarse. Personalizarse quiere decir, que se toma como persona consciente y responsable; que está en capacidad de cumplir los deberes que le exige su propia vida y la sociedad; que tiene una voluntad capaz de controlar y dirigir sus instintos para no perjudicar a nadie con ellos, en sí, que es una persona capaz de valorar y dirigir su actuación en forma responsable.

El hombre frente a los demás, también tiene deberes y responsabilidades, lo cual consiste en valorar y respetar a los demás como a sí mismo, reconociendo que hay que respetar su libertad, sus bienes y sus costumbres. Para tener este comportamiento con los demás, es necesario valorarse como persona humana, y ser persona humana consiste en ser justo, tanto consigo mismo, como con los demás, pero, claro está, cuando la persona se valora bien a sí misma también sabe valorar a los demás. Esto es lo que significa socializarse. Y socializarse es adaptarse a la comunidad en que vive, contribuyendo a su proceso y desarrollo, es hacerse consciente de la dimensión humana.

Una tercera condición se refiere al hombre contra al mundo, esto es, frente a su medio circundante. Este medio también exige del individuo, adaptación y responsabilidades, lo cual impone los siguientes deberes en cumplir:

Responsabilidad en su trabajo y estudio

Responsabilidad ante la Patria y sus Leyes”

La Ética se considera como una ciencia práctica y normativa que estudia el comportamiento de los hombres, que conviven socialmente bajo una serie de normas que le permiten ordenar sus actuaciones y que el mismo grupo social ha establecido.

En este trabajo se pretende estudiar la Ética en el área profesional, tomando en cuenta el Código de Ética para los Técnica Superior Universitaria (T.S.U), o Licenciatura del Estado Zulia (Venezuela), el cual es compatible con el digno ejercicio de las funciones de los profesionales. Por ello, la Ética no solo se toma en cuenta en el área profesional, sino también en el área personal.

Desde el punto de vista Institucional - Educativo y Empresarial, existen Códigos de Ética o Normas que regulan la actividad que en ellas se desarrollan.

La Ética estudia actos voluntarios, que el hombre controla consciente y deliberadamente y de los que es fundamentalmente responsable y los actos involuntarios, son los que obviamente ejecuta inconsciente o involuntariamente y no poseen significado Ético alguno.

Es necesario indicar en esta breve introducción la no muy clara diferenciación entre la moral personal y la Ética profesional. La Ética abarca las normas que permiten la convivencia de personas y grupos y la moral abarca la conciencia individual, que se considera subjetiva, por razones obvias.

La existencia de un sinnúmero de regulaciones en el orden Institucional, Personal y Profesional nos ha llevado a considerar la Ética profesional en el marco de la Gerencia y Praxis Educativa, propiciando su análisis para su observancia y beneficio del sistema educativo.

El objeto del presente trabajo no solo se circunscribe a la revisión bibliográfica de un número determinado de documentos y

planteamientos desde el punto de vista Ético y demostrar su interrelación en la práctica diaria de los deberes y derechos que tiene y alega el profesional de la docencia en los diferentes roles que desempeña, sino también a fortalecer los valores individuales y sociales del educador, y su capacidad de conducirse conforme a la ejemplaridad demostrada por el dominio de una teoría de valores implícita en su gestión supervisoria, directiva y pedagógica.

Igualmente es extensivo para todos aquellos profesionales que coadyuvan en el proceso educativo, tales como los psicólogos, trabajadores sociales, terapistas de lenguaje, auxiliares de biblioteca, y otros, independientemente que se rijan por sus propios códigos de ética.

Se fundamenta en lo siguiente:

2.3.9. FUNDAMENTOS LEGALES DEL TSU (Técnicos Superiores Universitarios- Estado de Zulia- Venezuela)

- Actuar bajo los principios de justicia y lealtad en sus relaciones con los clientes, personal supervisorio, subalterno y con los obreros, manteniendo las condiciones equitativas de trabajo, participación y justa utilidad en los dividendos que a bien logren.
- Mantener en alta estima y la buena reputación de los intereses legítimos de otros profesionales, respeto a la dignidad como persona y como profesional.
- Defender, respetar y cumplir la Constitución , las Leyes, Ordenanzas y Reglamentos relacionados con el ejercicio de la profesión.
- Actuar con la disposición cierta de enaltecer la moral, el honor, la respetabilidad y todas aquellas virtudes de honestidad, integridad, eficiencia y veracidad, como bases fundamentales del ejercicio cabal de la profesión.

- Cuidar, mantener, mejorar y actualizar sus conocimientos teóricos y técnicos, siendo merecedores de la capacidad, competencia y confiabilidad de la sociedad, en el ejercicio pleno de sus funciones, evitando la obsolescencia.
- Ofrecer sus habilidades y capacidades en las áreas donde sea competente, evitando pretender ocupar y desempeñar otros campos del saber en el cual no tenga preparación ni pericia, por el contrario, remitirá a quien si esté en condiciones de asumir tal responsabilidad, sin exigir ninguna compensación a cambio.
- Ofrecer nuestro servicio ciudadano y altos conocimientos, a las comunidades organizadas, para el desarrollo de proyectos y soluciones a los problemas que aquejan a los vecinos, haciendo todos los esfuerzos y aportes desinteresados en pro de mejorar la calidad de vida de nuestros ciudadanos, activando el principio de participación y solidaridad.
- Elaborar proyectos, estudios, informes y asesorías y cualquier otra actividad, de conformidad con nuestro alcance, respetando la consulta o asesoría requerida, en cumplimiento con las disposiciones obligatorias que regula la Ley, evitando así acciones dolorosas, inexactas o cualquier otra que incurra en faltas graves al honor y el ética.
- Proceder con plena conciencia y no por coacción, conveniencia o manipulación amistosa, dispensando con respeto al cargo que desempeña en forma oportuna, rápida y eficiente sin prejuicios ni discriminación.
- Solicitar o prestar servicios profesionales con remuneraciones acordes a las establecidas por la Ley y el propio colegio.
- Procurar que todo desempeño profesional se realice con plena diligencia y profundidad, estableciendo criterios reales y factibilidad cierta de los mismos.

- Avalar, firmar y aprobar cualquier documento elaborado por otro profesional, previa consulta y verificación del referido, asumiendo total responsabilidad, dirección y supervisión que amerite.
- Hacerse cargo de las actividades profesionales en tanto y cuanto se hayan realizado los estudios técnicos, administrativos o de cualesquiera otras áreas del saber compatibles al cargo, pudiendo determinar la responsabilidad de asumirlas con plena conciencia de su actividad e integridad.
- En las relaciones interprofesionales se interpondrá la buena fe, capacidad y el profesionalismo de nuestros colegas.
- Utilizar las prerrogativas que goce el desempeño de sus funciones remuneradas para colaborar o ayudar a sus colegas y no para competir y perjudicarlos.
- En el ejercicio de sus funciones, evitar u ofrecer comisiones o remuneraciones indebidas o impropias, abstenerse de solicitar influencias para obtener trabajos, privilegios o del cualquier otra providencia incorrecta.
- El T.S.U. procurará mantener en alta estima el ejercicio de su profesión en base a la capacidad, responsabilidad y eficiencia, honorabilidad y moral, mas no a través de mecanismos o intereses subalternos, bien sea para hallar y/o mantener un empleo, contrato o relación laboral que posea.
- Intervendrá en forma directa o indirecta en la protección de los recursos naturales, respetando los mecanismos para evitar el deterioro ambiental, incluso el recinto laboral.
- Defenderá la contratación de profesionales para ejercer sus funciones que cumplan con las Leyes de la República y las normas de colegiación, orientando a quienes aún no estén agremiados para que lo hagan, fortaleciendo tu gremio como respaldo.

- El Colegio de Técnicos Superiores es un cuerpo moral y por consiguiente todos sus agremiados, quienes serán guardianes del interés superior de los mismos, fomentado la unidad, el desarrollo, el progreso y la alta estima de cada uno de los profesionales, con honor y dignidad merecida.

El término Ética, etimológicamente, deriva de la palabra griega "ethos", que significa "costumbre". La ética es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones que rigen el comportamiento del hombre en la sociedad. Aristóteles dio la primera versión sistemática de la ética.

Es el compromiso efectivo del hombre que lo debe llevar a su perfeccionamiento personal. "Es el compromiso que se adquiere con uno mismo de ser siempre más persona". Se refiere a una decisión interna y libre que no representa una simple aceptación de lo que otros piensan, dicen y hacen.

El término Moral, etimológicamente, proviene de la palabra latina "mores", que significa costumbres. Antes de ir en busca de una definición de la Ética o la Moral, detengámonos sobre el objeto material y formal de la moral.

En el habla corriente, ética y moral se manejan de manera ambivalente, es decir, con igual significado. Sin embargo, analizados los dos términos en un plano intelectual, no significan lo mismo, pues mientras que "la moral tiende a ser particular, por la concreción de sus objetos, la ética tiende a ser universal, por la abstracción de sus principios". No es equivocado, de manera alguna, interpretar la ética como la moralidad de la conciencia. Un código ético es un código de ciertas restricciones que la persona sigue para mejorar la forma de comportarse en la vida. No se puede imponer un código ético, no es algo para imponer, sino que es una conducta de "lujo". Una persona se conduce de acuerdo a un código de ética porque así lo desea o porque se siente lo bastante orgullosa, decente o civilizada para conducirse de esa forma.

En términos prácticos, podemos aceptar que la ética es la disciplina que se ocupa de la moral, de algo que compete a los actos humanos exclusivamente, y que los califica como buenos o malos, a condición de que ellos sean libres, voluntarios, conscientes. Asimismo, puede entenderse como el cumplimiento del deber. Vale decir, relacionarse con lo que uno debe o no debe hacer. La moral debe definirse como el código de buena conducta dictado por la experiencia de la raza para servir como patrón uniforme de la conducta de los individuos y los grupos. La conducta ética incluye atenerse a los códigos morales de la sociedad en que

CONCEPTO DE VALOR

Se considera "Valor" a aquellas cualidades o características de los objetos, de las acciones o de las instituciones atribuidas y preferidas, seleccionadas o elegidas de manera libre, consciente, que sirven al individuo para orientar sus comportamientos y acciones en la satisfacción de determinadas necesidades.

Por su configuración mental o espiritual, el hombre no vive en un mundo sumergido por cosas materiales, sino en un ambiente de valores, símbolos y señales. Ante esto, es necesaria una exacta comprensión de los valores.

Los valores se fundan en dos puntos:

1. Un sujeto dotado de necesidad de motivación.
2. Un objeto, una persona, una actitud, algo, en fin, capaz de satisfacer o atender la exigencia del sujeto.

En sentido humanista, se entiende por valor lo que hace que un hombre sea tal, sin lo cual perdería la humanidad o parte de ella. El valor se refiere a una excelencia o a una perfección. Hablar de valores humanos significa aceptar al hombre como el supremo valor entre todas las realidades humanas, y que no debe supeditarse a ningún otro valor terreno, dinero, estado o ideología, por ello los valores están presentes en toda sociedad humana.

La sociedad exige un comportamiento digno en todos los que participan de ella, pero cada persona se convierte en un promotor de Valores, por la manera en que vive y se conduce. Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

Los Valores son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social.

2.3.10 Max Scheler presenta la siguiente escala de valores:

1. De lo agradable y desagradable que corresponde a la naturaleza sensible, en general.
2. Vitales, cuya categoría fundamental son "lo noble" y "lo vulgar". Tienen que ver con la valoración de lo humanamente vital: la juventud, la lozanía, la vitalidad, etc.
3. Espirituales; estos comprenden:
 - Los valores estéticos (la belleza).
 - Los valores jurídicos (la justicia).
 - Los valores del conocimiento puro (la verdad).
4. Religiosos, que se expresan a través de "lo sacro" y "lo profano". Este valor Funda, sostiene a los anteriores por ello es el valor supremo.

2.3.11 Ética Profesional

La Ética profesional es la "ciencia normativa que estudia los deberes y los derechos de los profesionales en cuanto tales". Es lo que la pulcritud y refinamiento académico ha bautizado con el retumbante nombre de deontología o deontología profesional. En efecto, la palabra ética confirmada por diccionarios y academias con el sentido

de "parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre", no es tan preciso en el significado como la palabra moral.

Por lo tanto, el objeto de la ética profesional es mucho más amplio de lo que comúnmente se supone. No es otra cosa que preguntarse (como docente, profesor, pedagogo, licenciado) frente a su alumno(a), a la sociedad y al país. "¿estoy haciendo con mi trabajo lo propio que beneficia a este alumno(a), lo necesario que beneficia a la sociedad donde estoy inserto, lo trascendente para mi país y para la raza humana?". Consecuencialmente, ¿estoy participando de lo que tengo derecho?. Una confianza que se entrega a una conciencia, a una conciencia profesional.

La formación profesional es distinta para cada área y nivel de desempeño, y dependiendo de esto mismo, la formación puede ser larga y pesada o corta y ligera e incluso puede realizarse mientras se desempeña un trabajo ya sea similar o distinto, aunque de menor nivel por lo general. La formación profesional también puede ser muy teórica o muy práctica. Sin embargo, excepto algunas profesiones eminentemente especulativas como la de filósofo, todas deben contener una cierta dosis tanto de teoría como de práctica o sea la auténtica "praxis", entendida ésta como la aplicación de un conocimiento o de una teoría que a su vez fue extraída de experiencias concretas.

Vivimos en una sociedad donde se echan a un lado los valores y la integridad, por ello es indispensable que cada uno de los seres humanos debe saber los valores que ha aprendido a lo largo de su vida, para ponerlo en práctica en un momento determinado.

La posibilidad de normar las conductas profesionales surgen cuando las personas con un determinado fin común, deciden establecer un conjunto de pautas de obligada observancia, a objeto de preservar su honorabilidad, honradez y objetividad, entre otros.

El fenómeno moral es una creación exclusiva del hombre. La posibilidad de disertar sobre normas, costumbres y formas de vida que se presentan como obligatorias, son valiosas y orientan la actividad humana.

Está claro que los códigos de Ética Profesionales no pueden suplir la responsabilidad de la decisión personal., pero un código tiene que aspirar a ser verdaderamente regulador, y debe proteger el interés público.

Diferentes disciplinas contribuyen notablemente con la Ética (como ciencia filosófica y práctica) , especialmente aquellas que se refieren al hombre como la Psicología, el Psicoanálisis, la Sociología, la Antropología, el Derecho, la Historia y Economía., con lo cual podemos inferir que no hay actividad desplegada o desarrollada por el hombre que no esté ligada a la Ética y a lo moral.

No basta tan solo con aprenderlos sino en llevarlos a la obra, para que seamos verdaderos seres humanos, no tan solo para la Sociedad sino para nuestros hijos que verán nuestro ejemplo y seguirán nuestros pasos.

En el caso de los Contadores, en las Normas Internacionales de Auditoria (NIAS), publicada por el Colegio de Contadores Públicos de Lima, en forma obligatoria, asumen las principales reglas aplicables a la especialidad de auditoría independiente, en el Perú, pudiendo ser utilizadas -cuando sea pertinente- a otras actividades coherentes al auditor, para asegurar la uniformidad y calidad de los trabajos, tal como sucede en otros países miembros de la Federación Internacional de Contabilidad (International Federation of Accounts- IFAC).

Complementariamente se consideran las normas emitidas por el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad y Comité de Auditoria del Colegio de Contadores Públicos, las normas de las mismas sociedades de auditoria y la legislación pertinente.

En el ámbito internacional, se considera el libro Statement on Auditing Standards (SAS) publicado por el Instituto Americano de Contadores Públicos (AICPA), contiene las Normas de Contadores Auditoria Generalmente Aceptadas (NAGAS) aplicables en las auditorías de estados financieros en los Estados Unidos de Norteamérica; su aplicación es obligatoria para los miembros de la IFAC, en concordancia con el XII CONGRESO DE CONTADORES PUBLICOS, realizado en la Ciudad de Arequipa,

Se debe tener en cuenta que desde el 1 de Enero del 2011, se encuentra vigente el **“Código Deontológico para Profesionales Contables”**.

Cabe señalar que todo el proceso y realización profesional del Contador Público debe estar regido por **Código de Ética de la IFAC** (2009) que enuncia cinco Principios Fundamentales, los que deben cumplir todos los Contadores del mundo y son:

Integridad

Objetividad

Competencia Profesional y debido cuidado

Confidencialidad

Comportamiento Profesional

2.3.12 CUALIFICACION DE AUDITORES

Como se ha dicho anteriormente, parece existir una cierta resistencia a aceptar que se puede confiar en que cualquiera de fuera de la propia organización o país llevará a cabo una auditoría de una forma aceptable.

Esta era la fuerza motivadora de la producción de la segunda parte de la norma ISO 10011. Se consideró una parte esencial de un sistema

internacional que permitiría el reconocimiento de los resultados de una auditoría a nivel mundial.

También resultó **crucial la publicación de la serie de normas ISO 9000**, que definen los requisitos de un sistema de calidad aceptable. A medida que las operaciones de compras y aprovisionamiento a nivel mundial se fueron haciendo cada vez más habituales, la necesidad de los proveedores y clientes de un método reconocido para determinación de la capacidad de un sistema de calidad de un proveedor potencial, se convirtió en algo del máximo interés.

La obtención de una aceptación común de las auditorías llevadas a cabo por una organización externa a la del cliente, y puede que extranjera, fue uno de los motivos para la redacción y publicación de las normas de auditoría de la ISO. Este método tenía que ser, no solamente normalizado y aceptable, sino que el personal que realizara la auditoría debía tener el nivel de credibilidad necesario, si se quería alcanzar el objetivo general de la aceptación universal del resultado de la auditoría.

Desgraciadamente, existe una desconfianza muy humana sobre los resultados obtenidos por cualquier organización que no pertenezca a la «familia». Cuanto más distante es la conexión, más forzada es la fe en la credibilidad de los resultados. De aquí surge, pues, la necesidad, muy real, de un método bien definido y aceptado, Junto con unas cualificaciones aceptadas para las personas y organizaciones que llevan a cabo la auditoría.

Pasemos a considerar algunos de los criterios para las cualificaciones del auditor.

2.3.13 LAS ÁREAS DE COMPETENCIA

Cuando empezamos a examinar las cualificaciones necesarias para que un auditor conduzca las auditorías de una forma eficaz, nos

encontramos con que existen unas áreas específicas en que pueden agruparse.

Pueden exponerse las razones para agruparlas sólo bajo dos titulares; el primero, el conocimiento y el segundo, la personalidad.

El conocimiento englobará los aspectos utilizados en la norma ISO: educación, formación en calidad y en auditoría, experiencia e idiomas. La persona cubre los atributos personales, las capacidades de gestión y dirección y el mantenimiento de la competencia.

El conocimiento puede ser definido como lo que se añade a la mente de una persona, desde su nacimiento hasta su muerte, y generalmente como resultado de la experiencia.

La personalidad engloba esos atributos que, aunque son capaces de desarrollarse y ampliarse durante nuestras vidas, están basados en todo lo innato y natural.

Examinemos, de forma individual, las habilidades que entran bajo este titular.

1. Educación

En cuanto a la formación de base que se precisa para poder ser auditor, parece que el nivel de conocimiento universitario o similar, pueden ser suficientes. En definitiva se trata de poder leer y escribir de forma fluida y tener capacidad para expresar las ideas con claridad.

2. Formación en calidad

Necesitamos pensar en las habilidades específicas que el auditor necesita para llevar a cabo, de forma eficaz, la función auditora. Estas habilidades o capacidades constituirán las herramientas utilizadas, para llevar a cabo las auditorías y, también, para gestionar las funciones auditoras que se deleguen en los auditores.

La necesidad principal es la de conocer y comprender las normas o especificaciones con las que se realizará la auditoría. Esta área es la que conduce a la mayoría de problemas en el campo y que causan la falta de credibilidad en el proceso auditor. El problema principal es que existe, con demasiada frecuencia, una diferencia entre la intención del redactado de una norma y la interpretación del auditor. Por tanto, es conveniente que el auditor haya cursado programas de formación sobre calidad y conozca las normas correspondientes.

3. Formación en auditoría

Éstas son las habilidades que están directamente implicadas con los requisitos especiales de la recolección de datos, la evaluación de los mismos y su reducción a información. Incluyen también el análisis de esta información y su montaje en una forma adecuada de informe para la satisfacción de los requisitos de la auditoría, tal y como han sido especificados por el cliente.

La recogida de datos comprende los métodos de interrogación, examen y búsqueda de los mismos e información básica exigida por la clase de auditoría que se esté llevando a cabo. Las habilidades de escucha son importantes para ello; el auditor sólo podrá obtener el máximo beneficio de esta fase de una auditoría si escucha y va ajustando las preguntas según las respuestas que vaya obteniendo.

Una de las verdaderas virtudes y habilidades de un auditor es la capacidad de reaccionar ante el contenido, tono e implicación de las respuestas que recibe. Ello le permite cambiar el objetivo de sus preguntas a fin de obtener la máxima información posible para la auditoría. Los cuestionarios tienden a inhibir el proceso de escucha, ya que reducen la flexibilidad.

El auditor debe poseer la habilidad necesaria para asegurarse de que sus preguntas son claras e inequívocas. La competencia en la comprensión técnica del área, función o proceso que se halle bajo revisión ha de ir unida a lo anterior a fin de que las preguntas y

respuestas puedan ser comprendidas por todos los implicados. El mismo principio se aplica a los exámenes físicos realizados durante la auditoría, que acostumbran a ser sobre algo tangible, como documentos, archivos, equipos o repuestos y productos. De nuevo nos encontramos con la necesidad de que el auditor posea una cierta sensibilidad con respecto a las áreas de examen, y que tenga la habilidad de determinar en qué áreas se necesita efectuar una exploración adicional y qué áreas pueden ser aceptadas rápidamente.

La evaluación complementa a estas actividades, ya que permite al Auditor que está en la onda seleccionar las respuestas o las áreas de examen que necesitan más investigación o que pueden conducir a unos resultados y descubrimientos útiles.

Los auditores expertos deben estar atentos a que toda clase de examen e interrogación lleve unida la fórmula «enséñemelo». Es sorprendentemente fácil, y se da con frecuencia en la práctica, que los auditores acepten declaraciones que se les hacen sin que las verifiquen correctamente.

No se trata siempre de un caso de desinformación deliberada si que, con frecuencia, proviene del hecho de que la persona que hace manifestación no está verdaderamente enterada de lo que sucede, realidad, en el nivel operativo., La diferencia entre lo que la dirección cree que sucede en el lugar de trabajo y lo que ocurre verdaderamente puede ser realmente asombrosa.

Otra habilidad auditora exigida es la de informar. Los auditores quieren progresar y acabar accediendo al papel de auditor principal, deben conseguir un alto grado de competencia en este punto.

4. Conocimientos y habilidades técnicas

Además de las habilidades auditoras, existe la exigencia de tener alguna formación formal en las técnicas y disciplinas del campo de operaciones cubiertas por las auditorías.

Lo que buscamos es un grado razonable de comprensión, que permita que los auditores comprendan las operaciones y procesos que están revisando. Esta comprensión debería incluir la clase de lengua o jerga técnica utilizada en ese campo, para que puedan utilizar toda información que se les facilite.

También se exige este conocimiento técnico para que los auditores puedan formular sus preguntas, de forma que tengan sentido y se comprensibles para el auditado.

Cuando tomemos en consideración qué niveles de formación técnica pueden ser necesarios para los auditores, hay dos factores que debemos recordar. El primero es que el equipo auditor ha de ser reforzado por la inclusión de expertos en el campo técnico que se encuentre bajo revisión. El segundo es que no debe examinarse la formación sin tener en cuenta, además, las áreas de experiencia que tenga un auditor concreto.

En el trabajo del auditor existe una verdadera necesidad de equilibrio entre la experiencia y la formación.

5. Idiomas

En el Plan de Auditoria ha de decidirse cuál va a ser el idioma oficial de la auditoría que va a realizarse, Como sea que la fase de planificación de la auditoría, sólo vamos a examinar, el aspecto de la formación técnica.

Queda claro que el idioma que un auditor necesitará utilizar depende del lugar en que deba funcionar en el mundo. Por lo tanto, si los auditores operan dentro de sus fronteras nacionales, este aspecto no entrará en juego. Sin embargo, en cuanto la operación auditora cruce cualquier frontera, la capacidad del auditor de leer y hablar otros idiomas se volverá muy importante.

El nivel exigido debe ser tal que pueda demostrarse una verdadera comprensión del idioma en cuestión. Además, y de cara a los

propósitos de la auditoría, debe manifestarse el conocimiento de los términos y jerga técnica utilizados en la industria o profesión que se está auditando. La cuestión del idioma de la auditoría es aún más importante a la hora de examinar la cualificación de un auditor principal, que puede tener que desarrollar las reuniones de entrada y salida en un idioma que no es su lengua nativa.

2.2.14 La experiencia de trabajo

Ya hemos mencionado antes que existe una relación muy estrecha entre la formación y la experiencia ya que, por supuesto, la formación en un trabajo, si se hace de la forma adecuada, constituye en sí misma una valiosa forma de experiencia.

1. La norma ISO exige un mínimo de experiencia de cuatro años en un lugar de trabajo, seguidos o a intervalos, siempre que, como se indica, dos de estos años sean en «actividades de garantía de calidad».

Comprender la primera parte de este requisito es muy poco difícil, pero pueden surgir ciertas preguntas con respecto a la interpretación de lo que significa «actividades de garantía de calidad». Parece ser que este requisito exige dos años de trabajo en alguna organización de garantía de calidad, por ejemplo, algún tipo de departamento de calidad o área de inspección.

2. La experiencia en auditorías.- El segundo requisito es una medida de experiencia práctica en auditoría antes de ser reconocido como un auditor plenamente cualificado. Está claro que lo mejor para el personal auditor es haber sido introducido a la práctica de la auditoría a través de una cuidadosa supervisión, mientras se trabaja como auditor en prácticas.

De nuevo lo que exige lo especificado en la norma ISO son sólo los tiempos y práctica mínimos necesarios.

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

En esta parte procederemos a reconocer el ámbito epistemológico en la cual nos debemos desenvolver; desde el punto de vista:

1. **Filosofía de la investigación.-** En concordancia con MARIO BUNGE (Epistemología-1980-Editorial-Arie3l-Barcelona), el trabajo se enmarca dentro del conocimiento previo que presupone la investigación científica mencionada, en la que constata la validez, la existencia y cognoscibilidad del mundo externo; nuestro estudio estuvo dentro de la esfera técnico y moral al enfocar la “problemática”, así como netamente objetivo y realista; se estableció una metodología que permita lograr procedimientos pertinentes dirigidos por reglas que logren conocimiento objetivo que se puedan justificar teóricamente y empíricamente.
2. **El enfoque de la investigación** es del tipo: **Abductivo creativo**, porque parte de **hechos explicados** de tipo inductivo, que han permitido esclarecer una realidad (**marco teórico**); **por lo tanto**, considerada cierta, se debe lograr un nuevo **caso explicativo y plausible**, forma de cambio epistémico por medio del cual se pretende nueva posición de los hechos. La explicación que se pretende debe ser simplemente una sugerencia que deberá ser puesta en prueba antes de ponerse como creencia teórica.
3. **Estrategias de Investigación.-** Se encuadra en la experiencia laboral del autor y las teorías que fundamentan la especialidad de trabajo de auditoría.
4. **Horizonte de tiempo.-** Será de tipo transversal, porque se fundamentan en hechos varios, de un periodo de tiempo determinado.

5. **Métodos de colección de datos.-** Datos primarios/secundarios; entrevistas; **observaciones.**
6. **Método de análisis de datos.-** Descriptivos y cualitativos, dado que la evaluación se fundamenta en el logro de un diseño conceptual que permita formar profesionales dentro de un marco del conocimiento, experiencias y vivencias personales (aspectos que implican grados de subjetividad del ser humano como sujeto a tratar)

La concepción general del trabajo, se enmarcó:

1. **Transfondo filosófico.-** Nos encontraremos dentro del contexto de **demarcación**, dado que, lo que se pretende es lograr una propuesta para un acuerdo o convención; **ontológico**, la labor se fundamentará en una realidad considerada material (objetiva), como **gnoseológica**, en el que se busca conocimiento (teoría del conocimiento); así mismo, **racional conceptual y lógica**. porque se expondrán presuposiciones de la investigación **teórica** en los campos de la **ciencia y de la técnica**; constituye la investigación acciones **metodológicas**, ya que la investigación parte de cuestionar y termina dentro del proceso, encontrando confirmaciones que han permitido llevar a cabo la presente investigación a realizar.
2. **El aspecto formal.-** se encuadraría dentro de los alcances de tipo **lógico para consistente**, como una formalización de la dialéctica a racionalizar en el trabajo.
3. **El cuerpo de conocimiento.-** Estuvo dentro de la naturaleza y alcance de las **Ciencias Sociales**, dentro las cuales se encuentran las **Ciencias administrativas**; así como las **Ciencias Contables**; constituyendo el fondo del conocimiento: **la persona humana (conocimientos, experiencias y vivencias)** insertada en el contexto profesional (trabajo laboral), en la especialidad de Auditoría Administrativa/Contable.

3.2 Unidad de análisis.-

Un eficiente trabajo de auditoría puede ser garantizado en la medida que el **equipo de trabajo de auditoría** conozca la operatividad y se apoyen en una metodología que norme su actuación.

Los niveles de productividad de las Instituciones en general podrán mejorar cuando las carencias y deficiencias sean detectadas a tiempo a través de una Auditoría Financiera y/o Administrativa oportuna.

La gestión administrativa en las empresas se basa en los objetivos, en los recursos y en el sistema de información implementado. Ello dependerá de la apropiada formación profesional de los auditores a cargo; es la INSTITUCION UNIVERSITARIA responsable, a través de sus directivos a quienes se les entrevistará mediante los instrumentos pertinentes; por consiguiente es el sujeto en estudio, en la presente investigación.

3.3 Población de Estudio.-

El universo poblacional está constituido por 33 Universidades pública y privadas en Lima metropolitana. Lo que significa el alcance en el estudio.

3.4 Tamaño de la muestra.-

La muestra es la misma población, establecida como alcance en el estudio; por lo que no requeriremos establecer cantidad alguna mediante fórmula.

3.5 Selección de la muestra.-

Nacionales

1. Universidad Nacional del Callao (UNAC) (Bellavista)

2. Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) (El Cercado)
3. Universidad José Faustino Sánchez Carrión (UNJFSC) (Huacho)
4. Universidad Nacional Agraria La Molina (La Molina)
5. Universidad Nacional de Educación E. Guzmán y Valle (UNE) (Lima)
6. Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) (Rimac)
7. Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV)

Privadas:

1. Universidad Privada San Juan Bautista (UPSJB) (Chorrillos)
2. Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV) (El Cercado)
3. Universidad Peruana de Las Américas (El Cercado)
4. Universidad Tecnológica del Perú (UTP) (El Cercado)
5. Universidad San Pedro (Huacho - Barranca)
6. Universidad del Pacífico (UP) (Jesús María)
7. Universidad Peruana de Ciencias e Informática (UPCI) (Jesús María)
8. Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE) (La Molina)
9. Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)
10. Universidad Alas Peruanas (UAP) (Lima)
11. Universidad Norbert Wiener (UWIENER) (Lima)
12. Universidad Cesar Vallejo (UCV) (Lima)

13. Universidad Católica Sedes Sapientiae (UCSS) (Los Olivos)
14. Universidad Privada del Norte (UPNORTE) (Los Olivos)
15. Universidad Científica del Sur (UCSUR) (Miraflores)
16. Universidad Peruana Unión (UPEU) (Ñaña)
17. Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM) (Pueblo Libre)
18. Universidad de Piura (PAD) (San Isidro)
19. Universidad Peruana Cayetano Heredia (UPCH) (San Martín de Porres)
20. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) (San Miguel)
21. Universidad de San Martín de Porres (USMP) (Santa Anita)
22. Escuela de Administración de Negocios (ESAN) (Santiago de Surco)
23. Universidad de Lima (ULIMA) (Santiago de Surco)
24. Universidad Marcelino Champagnat (UMCH) (Santiago de Surco)
25. Universidad Ricardo Palma (URP) (Santiago de Surco)
26. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)

3.6 Técnicas de recolección de Datos.-

Se ha tomado como elemento de juicio la cantidad de universidades en Lima Metropolitana. Dado que una población (muestra en nuestro estudio), es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones –Selltiz et al 1980-.

Tomando en forma aleatoria, aplicando los instrumentos

(cuestionarios) de evaluación a dos directivos por universidad que tenga ingerencia en la formación de los alumnos de pregrado; afirmando con ello, en lo recomendado por Merten, 2005, en su *Research and evaluation in Education and Psychology: Ingrating Diversity with quantitative, qualitative and mixedmethods*(2^a. ed.). Thousand Oaks: Sage.

3.7 Análisis e interpretación de la información.-

Después de haber desarrollado las encuestas y presentadas se estará en condiciones de analizar los resultados a través de las comparaciones entre las variables.

Para evaluar actividad formativa de las universidades en cuanto a los futuros auditores, se desarrollarán entrevistas personalizadas, las que permitirán al entrevistador validar la información a nivel de datos en forma objetiva y directa, dirigida a directivos en cada una de las universidades señaladas, al 2012, utilizado encuestas que se detallan en los Apéndices.

El estudio se divide en dos fases:

1. EL PROCESO.- Constituido por labores realizadas por los profesores encargados de la formación universitaria, mediante cursos de la especialidad y otros que contribuyen al conocimiento, practicas y formación ética/moral del alumno; Para ello, se ha utilizado: SPSS, como soporte de cálculo.

Así mismo, por cada pregunta de las entrevistas realizadas se consideró realizar también como un medio descriptivo: los respectivos estadísticos, cuyos comentarios se encontrarán al pie de los mismos.

2. EL ANALISIS DE LOS RESULTADOS.- Es el grado que se evalúa a través de los criterios y opiniones de los Directivos, quienes estiman sus resultados, como formadores de futuros profesionales cuyo contexto implica la resonancia de los

conceptos de: CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS, Y ETICO/MORAL; así como estadísticos descriptivos.

Validación del instrumento de medición. Para la presente investigación se utilizó como instrumento de medición el paquete computarizado, SPSS (STATISTICAL PACKAGE SOCIAL SCIENCE- PAQUETE ESTADÍSTICO PARA LAS CIENCIAS SOCIALES), aplicados indistintamente a cada uno de los personajes señalados.

Dentro de la validación del instrumento de medición se debe corroborar la fiabilidad global del instrumento.

El objetivo del análisis de fiabilidad fue determinar que un conjunto de ítems de una escala pueda conducir a resultados que estén altamente correlacionados con los resultados que se llegarían a obtener si se aplicara una prueba que mida lo mismo. Dicho en otras palabras, consiste en lograr una escala que conduzca a resultados similares cuando diferentes personas la administran y cuando se usan formas alternas de la prueba (FERNANDEZ, 2000).

Uno de los coeficientes más comunes para calcular la fiabilidad es el Alpha de Cronbach (CRONBACH, 1951) que se orienta hacia la consistencia interna de una prueba y refleja el grado en que convocaban las preguntas que constituyen la escala. Para valores inferiores a 0,6 se considera una baja fiabilidad. Entre 0.6 y 0.8 es aceptable. Por encima de 0.8 es excelente, indicará una alta homogeneidad y equivalencia de respuesta a todos los ítems a la vez y para todos los encuestados (DIAZ, 2003).

Una vez realizada en su totalidad la encuesta se procederá al análisis de los datos, con el objetivo de determinar las dimensiones e ítems más representativos y de esta forma

confirmar cuales son los factores de desarrollo y calidad en la investigación.

Alpha de Cronbach

Este coeficiente se obtiene como promedio de los coeficientes de correlación de Pearson entre todos los ítems de la escala si las puntuaciones de los mismos están estandarizados o como promedio de la covarianzas si no lo están.

Tiene por objeto determinar si lo que la encuesta pretende determinar, está siendo realmente medido a través de dicho instrumento (DIAZ,2003).

Se dice que un instrumento es fiable cuando con el mismo se obtienen resultados similares al aplicarlo 2 o más veces al mismo grupo de individuos o cuando lo que se aplica son formas alternativas del instrumento (VISAUTA, 1998) administra.

En cuanto a la validez temática se establece, en base al marco teórico la relación de los conceptos, analizando cuidadosamente su correlación, interpretando la evidencia empírica de acuerdo con el nivel en el que se clarifica la validez del constructo. Cuya fiabilidad de las variables se utilizará Alpha de Cronbach, tiene por objeto determinar si lo que la encuesta pretende determinar, está siendo realmente medido a través de dicho instrumento (DIAZ, 2003).

Se ha utilizará como software de soporte el SPSS, versión 17,0, habiéndose utilizado las pruebas estadísticas de correlación de rangos (Spearman), diagramas de puntos, y estadísticos descriptivos básicos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Hipótesis General:

La formación profesional del Auditor Administrativo – Contable será eficaz si aplicamos un modelo que correlacione los factores de conocimientos, entrenamiento y lo ético – moral.

Hipótesis Específicas:

Primera hipótesis específica

Sólo el mejoramiento continuo del conocimiento del profesional especializado en auditoría le permitirá obtener un nivel de discernimiento para invertir en la evolución de organizaciones complejas.

Segunda hipótesis específica

La experiencia profesional, en lo ético /moral, el empleo puntual de diferentes recursos contribuyen al mejor rendimiento del proceso de aplicación en una auditoría.

Identificación de Variables:

Variable Independiente:

X = Formación profesional del auditor

Variable Interviniente:

Y = Mejoramiento continuo del conocimiento

Variable Dependiente:

Z = Experiencia profesional, ética /moral

Operacionalización de las Variables

Indicadores de la Variable Independiente X= Formación profesional del Auditor

X₁ Normas legales y contractuales

X₂ Normas de Auditoría de Estados Financieros

X₃ Planeación y Supervisión del Trabajo de Auditoría

X₄ Control de Calidad de los Servicios de Auditoría

X₅ Dictámenes de Estados Financieros

Indicadores de Variable Interviniente Y = Mejoramiento continuo del conocimiento

Y₁ Pronunciamientos relativos a dictámenes

Y₂ Experiencias de aprendizajes en NIC's y NIIF's

Y₃ Estudios y evaluación del Control Interno

Y₄ Muestreo Estadístico en Auditoría

Y₅ Auditoría Operacional

Indicadores de Variable Dependiente Z = Experiencia, ética moral, profesional del Auditor

Z₁ Auditoría de Estados Financieros

Z₂ Auditoría Interna

Z₃ Auditoría Administrativa

Z₄ Auditoría Integral

Z₅ Auditoría ante consideraciones de fraude

CONSTRUCCIÓN DE PREGUNTAS A LOS DIRECTIVOS (FUNCIONARIOS) EN LAS UNIVERSIDADES.-

Indicador general:

El nivel de la auditoría y la calidad de su resultado, dependen de la preparación de conocimientos, como de su diligencia –experiencia; ético/moral- en tareas de evaluación en las organizaciones

Las instituciones, cuya responsabilidad es la de formar profesionales, deben enfrentar el compromiso de que, ahí, el estudiante entra en relación con elementos que le hacen descubrir el mundo de los conocimientos, valores y la dimensión ética de los problemas; “que descubre la importancia de lo humano por encima de lo técnico-económico, de en ello se produce una educación del comportamiento a través de pauta de rigor, de apertura intelectual de capacidad de trabajo en equipo” (Rodríguez Izquierdo – Gavala, en Fernández, 1993, p.182).

Dimensión de las variables:

1. Variable: FORMACION

Pregunta:

F 1. ¿Considera usted, la necesidad de realizar mejoras en la gestión académica universitaria, responsabilidad inherente en la formación de los auditores, con el objetivo de que cumplan con los fines profesionales del mercado profesional, en su entorno?

2. Variable: MEJORAMIENTO CONTINUO (CONOCIMIENTOS)

Pregunta:

C 1.- ¿ Está usted de acuerdo de la necesidad, que el Auditor posea estudios, aparte de tener el nivel de licenciatura o postgrado en administración, o ciencias contables; conocimientos como: informática, comunicación, ciencias políticas, administración pública,

relaciones industriales, ingeniería industrial, Psicología, pedagogía, ingeniería de sistemas, contabilidad, derecho, diseño gráfico; así como: actuaría, matemáticas, ingeniería y arquitectura, siempre y cuando el auditor reciba una capacitación que le permita tener un nivel para intervenir en la evaluación de la organización en estudio ?

C 2.- ¿Está usted de acuerdo con la necesidad de instruir a los auditores, durante su formación universitaria, de: conferencias, talleres, seminarios, foros, cursos adicionales especializados en materias de auditoría?

C 3.- ¿Usted está de acuerdo que los conocimientos, resultantes de la implementación de auditores en diferentes instituciones, durante su proceso de formación universitaria, como parte de los equipos de auditorías, permitirían conocimientos idóneos para coadyuvar a la preparación y realización de las auditorías, en su futuro; exponemos algunos que destacan:

- Administración general e internacional
- Teoría de la organización
- Metodología de la investigación
- Teoría de los grafos
- Metodología para el estudios organizacionales
- Análisis y diseños de estructuras organizacionales
- Sistemas y procedimientos
- Análisis y diseño de formas
- Empowerment
- Planeamiento estratégico
- Logística

- Distribución de espacio
- Análisis de series de tiempos
- Sistemas de información
- Teorías de colas
- Correlación
- Reingeniería
- Finanzas
- Teoría de las decisiones
- Inteligencia emocional
- Mercadotecnia
- Modelos de inventario
- Costos
- Presupuestos
- Globalización
- Números índices
- Control total de la calidad
- Benchmarking
- Programación lineal
- Desarrollo organizacional
- Liderazgo
- Simulación Comercio internacional
- Innovación tecnológica

C 4.- ¿Estaría de acuerdo que durante la formación académico-universitaria del futuro auditor, debería saber operar equipos de cómputo y de oficina, así como lograr diagnosticar problemas de los Sistemas de Información a nivel estructural, como parte de la dinámica del futuro trabajo de evaluación en las organizaciones?

3. Variable: EXPERIENCIA

Pregunta:

EX 1.- ¿Estaría usted de acuerdo en que el auditor adquiriera dominio con el contacto día a día en base a las iniciativas o programas orientados a la producción de resultados para la organización en sus áreas sustantivas, de acuerdo con su objeto o atribuciones primordiales?

EX 2.- ¿Estaría usted de acuerdo en que la competencia en las áreas adjetivas de la organización se deriva de la aplicación continua de las medidas de orden administrativo giradas para el empleo puntual de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, como soporte a las áreas o proyectos sustantivos de la organización?

EX 3. ¿Está usted de acuerdo que los esfuerzos anteriores permiten un mejor entendimiento del proceso de aplicación de una auditoría, como producto de conocimiento adquirido en experiencias anteriores; puede ser en la organización bajo estudio o en otras instituciones?

EX 4. ¿Estaría de acuerdo que el desarrollo de casos prácticos permite coadyuvar a la percepción de la naturaleza, alcance y condiciones de las técnicas que se utilizan para auditar una organización, derivada de la capacitación o formación obtenida en los centros de trabajo o estudios?

EX 5. ¿Usted está de acuerdo en que las experiencias derivadas de estudios organizacionales de otra naturaleza permiten apreciaciones de los requerimientos necesarios para instrumentar una auditoría a

partir de la práctica lograda en la participación de otro tipo de estudios de mejoramiento administrativo?

EX 6. ¿Estará de acuerdo en que los atributos personales permiten un dominio de las área del conocimientos administrativo, métodos de trabajo, técnicas de estudio, o influencia en la organización por posición jerárquica, respeto, capacidad, interacción con el medio e interés del desarrollo que provienen de:

- Liderazgo formal
- Liderazgo informal
- Inteligencia
- Sentido común
- Interés en aprender

3. Variable: ETICO / MORAL

Pregunta:

EM 1. ¿Cree usted de necesidad fomentar los valores morales (éticos) en las instituciones educativas, a través de cualquier asignatura?.

EM 2. ¿Se justificaría la introducción en las curriculas lectivas de las universidades, no solo un curso de ética, sino el esfuerzo académico por crear y prestigiar una cátedra sería de educación moral?

EM 3. ¿Cree usted, que la formación ética del profesor es un factor determinante en su actividad docente para lograr formación integral de la que tanto se habla cuando se refieren a los auditores?

EM 4. ¿Considera necesario mejoras en el diseño curricular de la formación específica de los auditores en las instituciones

universitarias, en cuanto programas para el desarrollo de un liderazgo y control ético en niveles de decisión, y mecanismos de promoción de comportamiento ético; así como guías para tomar decisiones éticas?

Los indicadores serán respondidos mediante valores con: LIKERT

ITEM.-

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

4.2 Análisis, Interpretación y discusión de resultados

Análisis de fiabilidad

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|--------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 66 | 100.0 |
| | Excluidos(a) | 0 | .0 |
| | al | 66 | 100.0 |

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.891 | 14 |

Uno de los coeficientes más comunes para calcular la fiabilidad es el Alpha de Cronbach (Cronbach, 1951) que se orienta hacia la consistencia interna de una prueba. El modelo asume que la escala compuesta por elementos homogéneos aleatoriamente seleccionados de la población de los posibles elementos que miden la misma característica; en nuestro estudio, el caso de la formación profesional de los auditores y sus variables tratadas, existe una fiabilidad de 0.891, que nos indica una alta homogeneidad y equivalencia de respuesta a todos los ítems a la vez y para todos los encuestados dentro de 14 elementos.

ANÁLISIS Y COMENTARIOS DE DATOS

En este estudio se abordará la representación gráfica de los resultados, constatando su utilidad en el proceso de análisis estadístico y la presentación de datos. Se describirán los distintos tipos de gráficos que podemos utilizar y su correspondencia con las distintas etapas del proceso de análisis.

Un primer paso consiste en presentar esa información de forma que ésta se pueda visualizar de una manera más sistemática y resumida. Los datos que nos interesan dependen, en cada caso, del tipo de variables que estamos manejando

Formación

| | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 7 | 10,6 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 12 | 18,2 |
| de acuerdo | 23 | 34,8 |
| totalmente de acuerdo | 24 | 36,4 |
| I | 66 | 100,0 |

Respecto a la necesidad de realizar mejoras en la gestión académica universitaria inherente en la formación de los auditores, el 34,8% de la muestra se encuentra de acuerdo con ello y el 36,4% totalmente de acuerdo.

Mejoramiento continuo (Conocimientos)

El Auditor debe tener estudios adicionales que le permitan tener nivel para intervenir, aparte de ser Administrador o Contador.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 35 | 53,0 |
| totalmente de acuerdo | 31 | 47,0 |
| | 66 | 100,0 |

Respecto a la necesidad de que el auditor posea estudios relacionados con la informática, comunicación, administración pública, psicología, pedagogía, ingeniería industrial y de sistemas, derecho, entre otros, la muestra se encuentra de acuerdo en un 53% y totalmente de acuerdo 47%.

Es necesario instruir a los auditores durante su formación universitaria en temas adicionales especializados en materias de auditoria.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 32 | 48,5 |
| totalmente de acuerdo | 34 | 51,5 |
| Total | 66 | 100,0 |

Con respecto a la necesidad de que los auditores se instruyan en aspectos especializados de materia tributaria, en foros, conferencias, talleres o seminarios, el 48,5% de los entrevistados se muestra de acuerdo y 51,5% totalmente de acuerdo.

Los conocimientos resultantes de la implementación de auditores en diferentes instituciones en materias especializadas, permitirán conocimientos idóneos para un mejor logro profesional de los mismos.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 39 | 59,1 |
| totalmente de acuerdo | 27 | 40,9 |
| Total | 66 | 100,0 |

En este caso se le mostró a cada uno de los funcionarios entrevistados una lista de temas como Logística, Empowerment, liderazgo, series de tiempo, sistemas y procedimientos, costos, presupuestos, benchmarking, modelos de inventario, entre otros. El 59,1% de la muestra manifiesta su acuerdo y el 40,9% indica estar totalmente de acuerdo.

Durante la formación académica universitaria el auditor debe saber operar equipos de cómputo, así como el manejo de sistemas de información a nivel estructural.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| totalmente de acuerdo | 26 | 39,4 |
| Total | 66 | 100,0 |

Respecto a esta afirmación, 60,6% de la muestra se manifiesta de acuerdo y 39,4% totalmente de acuerdo.

Experiencia

El auditor adquiere dominio con el día a día en base a las iniciativas o programas orientados a la producción de resultados para la organización.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 1 | 1,5 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9 | 13,6 |
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| totalmente de acuerdo | 16 | 24,2 |
| Total | 66 | 100,0 |

Con respecto a esta afirmación el 60,6% de los funcionarios entrevistados se muestra de acuerdo, 24,2% totalmente de acuerdo. Mientras que 13,6% se muestra indiferente al respecto (ni de acuerdo ni en desacuerdo) y sólo 1,5% en desacuerdo.

La competencia en las áreas adjetivas de la organización se deriva de la aplicación continua de las medidas de orden administrativo.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 2 | 3,0 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8 | 12,1 |
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| mente de acuerdo | 16 | 24,2 |
| Total | 66 | 100,0 |

Con respecto a esta afirmación, el 60,6 de los entrevistados señala estar de acuerdo con la afirmación, 24,2% está totalmente de acuerdo; 12,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3% en desacuerdo.

Los esfuerzos anteriores permiten un mejor entendimiento del proceso de aplicación de una auditoria.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 2 | 3,0 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8 | 12,1 |
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| totalmente de acuerdo | 16 | 24,2 |
| Total | 66 | 100,0 |

En este caso 60,6 de los entrevistados señala estar de acuerdo con la afirmación, 24,2% está totalmente de acuerdo; 12,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3% en desacuerdo.

El desarrollo de casos prácticos permite coadyuvar a la percepción de la naturaleza, alcance y condiciones de las técnicas que se utilizan para auditar una organización.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 2 | 3,0 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8 | 12,1 |
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| totalmente de acuerdo | 16 | 24,2 |
| Total | 66 | 100,0 |

En relación a esta afirmación, 60,6 de los entrevistados señala estar de acuerdo con la afirmación, 24,2% está totalmente de acuerdo; 12,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3% en desacuerdo.

Las experiencias derivadas de estudios organizacionales de otra naturaleza permiten apreciaciones de los requerimientos necesarios para instrumentar una auditoria.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 2 | 3,0 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8 | 12,1 |
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| totalmente de acuerdo | 16 | 24,2 |
| Total | 66 | 100,0 |

En relación a este aspecto, el 60,6 de los entrevistados señala estar de acuerdo con la afirmación, 24,2% está totalmente de acuerdo; 12,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3% en desacuerdo.

Los atributos personales permiten un dominio de las áreas de conocimiento administrativo, métodos de trabajo, técnicas de estudio o influencia en la organización.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------------------|------------|------------|
| en desacuerdo | 2 | 3,0 |
| ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8 | 12,1 |
| de acuerdo | 40 | 60,6 |
| totalmente de acuerdo | 16 | 24,2 |
| Total | 66 | 100,0 |

Los entrevistados tuvieron acceso a una relación de atributos como liderazgo formal, liderazgo informal, inteligencia, sentido común e interés por aprender. Al respecto, el 60,6 de los entrevistados señala estar de acuerdo con la afirmación, 24,2% está totalmente de acuerdo; 12,1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3% en desacuerdo.

Ética / Moral

Es necesario fomentar los valores morales (éticos) en las instituciones educativas, a través de cualquier asignatura.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 35 | 53,0 |
| totalmente de acuerdo | 31 | 47,0 |
| Total | 66 | 100,0 |

Los entrevistados manifestaron en un 52% su acuerdo con esta afirmación, mientras que 47% señaló su total acuerdo.

Se justifica la introducción en las currículas lectivas de las universidades, no solo del curso de Ética, sino el esfuerzo académico por crear y prestigiar una cátedra seria de Educación Moral

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 32 | 48,5 |
| totalmente de acuerdo | 34 | 51,5 |
| Total | 66 | 100,0 |

Con respecto a esta afirmación, el 48,5% manifestó su acuerdo, mientras que 51,5% señaló su total acuerdo.

La formación ética del profesor es un factor determinante en su actividad docente para lograr formación integral del auditor.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| de acuerdo | 39 | 59,1 |
| totalmente de acuerdo | 27 | 40,9 |
| Total | 66 | 100,0 |

En relación a esta afirmación, el 59,1% manifestó su acuerdo, mientras que 40,9% señaló su total acuerdo.

4.3 Prueba de Hipótesis

Estimamos que los análisis e interpretación de las variables nos permiten justificar nuestra hipótesis, permitiendo que el nivel de la auditoría y la calidad de su resultado – conocimiento, experiencia, ético / moral – en tareas de evaluación en las organizaciones.

4.4 Presentación de resultados

Relación entre Formación y Mejoramiento continuo (Conocimientos)

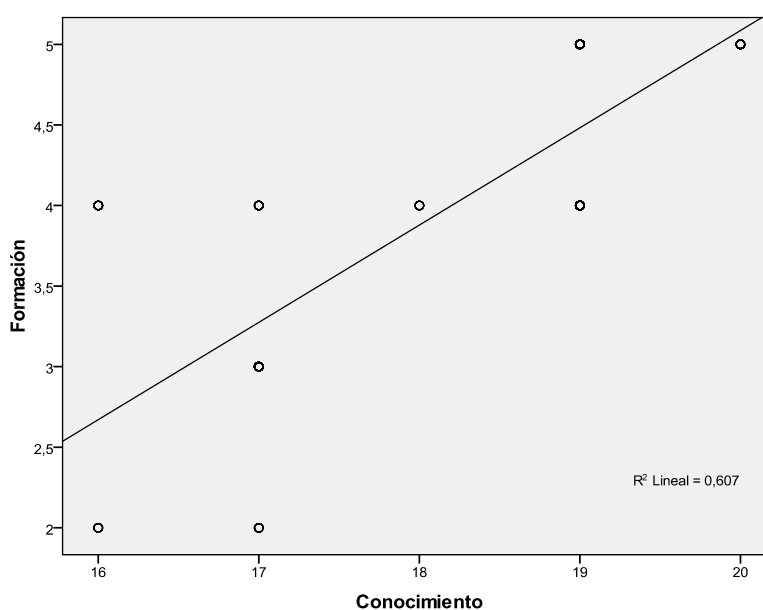
En este caso se ha utilizado la correlación de rangos de Spearman, en tanto la medición de las variables se realizó mediante escala ordinal (Likert). Los valores de este tipo de correlación oscilan entre -1 y 1.-

Correlaciones

| | | | Formación | Conocimiento |
|-----------------|--------------|-----------------------------|-----------|--------------|
| Rho de Spearman | Formación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,794** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | | 66 | 66 |
| | Conocimiento | Coefficiente de correlación | ,794** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | | 66 | 66 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para la relación entre formación y conocimientos se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0.794, el mismo que indica asociación positiva y directa entre ambas variables, de lo que se desprende que mejores niveles de conocimiento se corresponden con mejores niveles de formación. La asociación es significativa con un 95% de confianza. Ello se ilustra con el diagrama de dispersión mostrado a continuación.



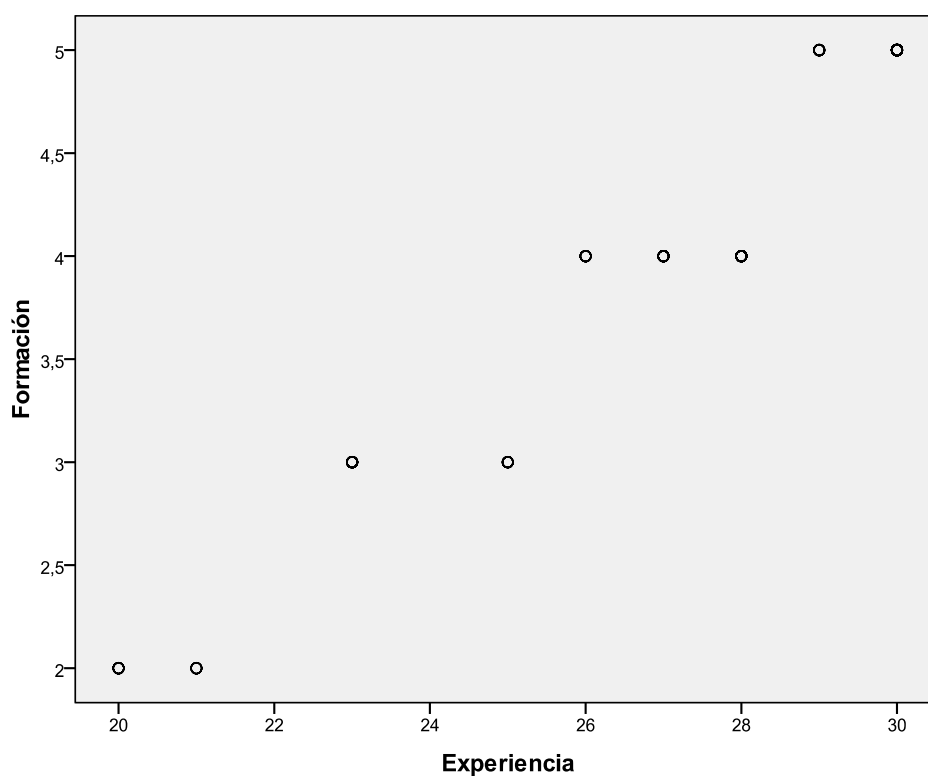
Relación entre Formación y Experiencia

Correlaciones

| | | | Formación | Experiencia |
|-----------------|-------------|--|-----------|-------------|
| Rho de Spearman | Formación | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 | ,968** |
| | | | . | ,000 |
| | | | 66 | 66 |
| | Experiencia | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,968** | 1,000 |
| | | | ,000 | . |
| | | | 66 | 66 |

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación para las variables formación y experiencia es de 0.968, el mismo que denota una asociación muy fuerte, positiva y directa. Ello significa que mejores niveles de experiencia se corresponden con mejores niveles de formación, esto es, que la experiencia es un factor importante en la formación del auditor.



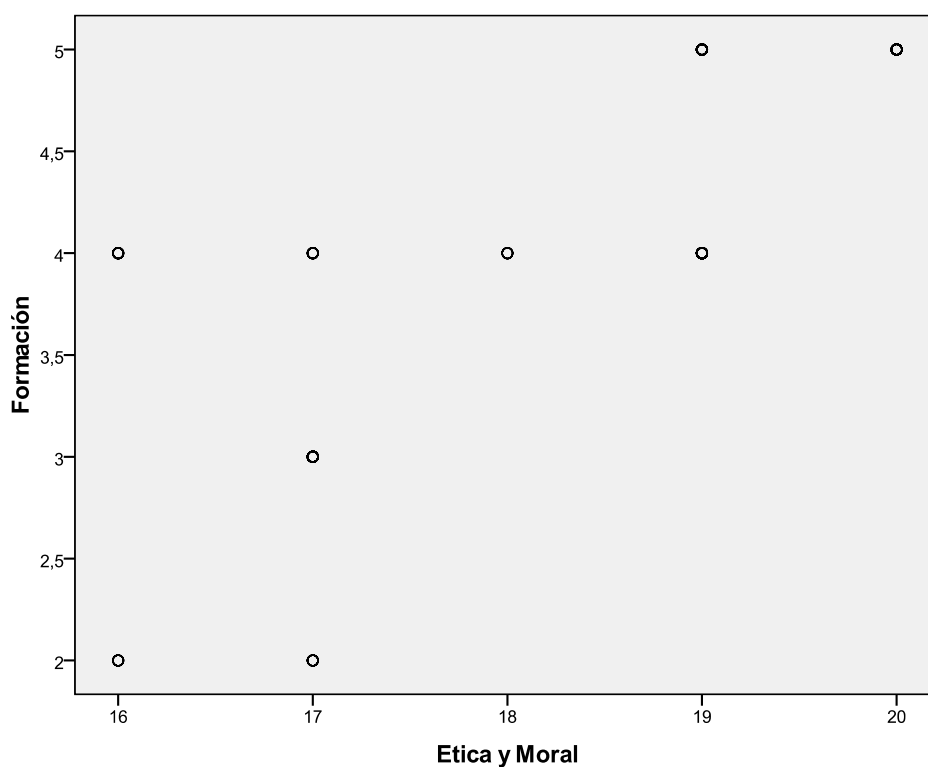
Relación entre Formación y Ética

Correlaciones

| | | | Formación | Ética y Moral |
|-----------------|---------------|-----------------------------|-----------|---------------|
| Rho de Spearman | Formación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,794** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | | 66 | 66 |
| | Ética y Moral | Coefficiente de correlación | ,794** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | | 66 | 66 |

correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El coeficiente de correlación de Spearman para la relación entre formación y los aspectos de ética y moral es de 0.794, valor que indica asociación positiva y directa. A mayores niveles de ética y moral le corresponden mayores niveles de formación.



CONCLUSIONES

1. Se estima que **formación profesional sistematizada** son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar, adecuación del conocimiento y habilidades de los actuales y futuros auditores administrativos /contables a lo largo de toda la vida.
El intelecto y en el contexto donde nos desarrollamos se generan ideas, pero estas tienen sentido y se enriquecen sólo en la experiencia. Y en la profesión como auditor, la experiencia surge, se transforma y se reformula durante el ejercicio práctico, dentro de un marco ético/moral, para elaborar planes de trabajo, proyectos de desarrollo, programas o sistemas, así como modelos de evaluación.
2. **La formación Profesional Continua, la experiencia, como la ética/moral** orientada al colectivo de auditores administrativos/contables en actividad, cuyo objetivo fundamental es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente en la función que desempeñan, lo que en definitiva se resume como un aumento de su diligencia en sus labores. Redundando en el nivel de la especialidad en auditoría y la calidad que dependen del profesionalismo y sensibilidad del auditor, así como de su compromiso en las actividades y/o procesos que evalúa.
3. **Los conocimientos, la experiencia, así como lo ético/moral**, son los elementos fundamentales en las labores del Auditor, se encuentran dentro del propio ser del trabajador, haciendo con ello posible la apropiación de la independencia de criterio que le asiste como persona en funciones. La falta de estas características como elementos fundamentales del proceso de trabajo del auditor, hace posible la continuación de las relaciones existentes como las limitaciones al alcance de los trabajos y/o presiones de poder. Son condiciones que desfavorecen el desarrollo integral del auditor y sus objetivos laborales.

RECOMENDACIONES

1. **EN CUANTO A LAS UNIVERSIDADES.-** deberán ser responsables de formar auditores administrativos/contables deben orientar sistemáticamente a la especialización profesional de la actividad concreta, en un ámbito intelectual restringido a las necesidades específicas de la función, en el **contexto integral del conocimiento, experiencia y ética/moral en la persona como capital humano.**

Las Universidades, en niveles inter facultativos deben crear un sistema inherente al proceso de enseñanza-aprendizaje, en forma integral y continua, que estimule y desarrolle las capacidades, aptitudes, así como la creatividad, que permita desarrollar en los futuros profesionales, características necesarias en la personalidad del auditor administrativo / contable, permitiendo en lo académico, desempeñar un papel relevante, toda vez que puedan aportar elementos de juicio por su conocimiento y experiencia en las áreas de las organizaciones; en los aspectos del aprendizaje y experiencia complementarias, puedan tener participación activa en los eventos de formación, capacitación, desarrollo y actualización; como seminarios, congresos, paneles, encuentros, cursos, talleres, foros o conferencias; así como marcos de experiencia empírica; conocimientos y experiencias resultantes de implementación en su formación de auditorías en diferentes instituciones.

La especialización profesional daría lugar al conocimiento de asignaturas o disciplinas científicas y humanistas que justifique su propia labor de integración al momento de evaluar funcionalmente una organización. La idea es el aumento de la capacidad de profundizar en el conocimiento, sin perder la perspectiva de conjunto (holístico o integrador).

La sociedad está en continuo cambio, lo que ayer facilitaba el acceso al mercado laboral, puede que mañana esté obsoleto. Los jóvenes con formación superior se ven obligados a trabajar en situaciones desfavorables funcionalmente. Por ello, es importante formar alumnos para ser auditores administrativos/contables dentro de un contexto

sistémico e integrador al mundo empresarial que lo rodea y, hacer ver lo importante de aprender a emprender con calidad.

Por ello la presente investigación propone cinco indicadores en los se deberían desarrollar los temas directamente relacionados con la formación profesional del auditor, en especial con la práctica y la administración de sus recursos.

- Características de la profesión del auditor para el cambio y su desarrollo, en la que debe destacar las tareas de capacitación y actualización de los profesionales en la materia de auditoría.
- La planificación y el desarrollo institucional, en el que debe presentar la propuesta para diseñar planes institucionales, resultando en programas académicos y de investigación de instituciones.
- Se debe elaborar proyectos de formación, inmersos en la tecnología que coadyuve como referencia para el profesor o formadores, el estudiante, el administrador o el responsable del monitoreo de la gestión.
- Se debe poner énfasis en la docencia en el aula, definiendo e incluyendo tecnologías para diseñar programas de curso y proyectos de investigación o para elaboración de propuestas curriculares de uso práctico y flexible
- La evaluación de los programas de desarrollo de la formación profesional del auditor. Se debe proponer modelos de evaluación de los proyectos académicos, como eventos de investigación o de difusión de la cultura científica, tecnológica y humanística; y por supuesto, no debe faltar propuestas para evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje

2. En cuanto al Estado.- Es necesario de Políticas Públicas de formación profesional en la especialidad profesional de Auditoría que permita, además de perspectivas del conocimiento, se requiera la voluntad del Estado el de asumir integralmente el problema, impulsando conocimiento y experiencias;

Con el apoyo de la Escuela Nacional de Control de la Contraloría General de la República, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, los Ministerios, así como los Gobiernos Locales y otros, debieran colaborar en la formación integral de los estudiantes de Auditoría; dado que también son parte de la problemática funcional del auditor, ya que requieren de éste, un profesional que permita en ejercicio de sus funciones, del control, fiscalización o revisión de manera profesional, independiente y confiable. Si ese es su requerimiento, deben contribuir en forma obligada en aceptarlos en sus entidades como Estudiantes Internos, ganando las experiencias necesarias integrando las Comisiones de Auditorías; en el caso de la Escuela Nacional de Control de la Contraloría, participando en los diversos cursos de la especialización; constituyendo, parte de la hoja de vida del estudiante que la universidad debiera monitorear, consideraciones muy similares al SERVICIO RURAL Y URBANO MARGINAL EN SALUD (SERUN)

3 En cuantos a las Entidades Privadas:

Los Colegios Profesionales, Sociedades de Auditoría, Empresas Comerciales e Industriales, en forma similar debieran estar sujetos a la aceptación de estudiantes practicantes dentro de sus órganos de Control Interno (Auditoría Interna).

Lo expresado constituiría un enfoque sistémico que coadyuve en la formación profesional del auditor como capital humano, prácticas objetivas y calificadas por dichas instituciones; previa a la titulación correspondiente (dado que sería un mérito obligatorio), a la Especialización de Auditoría Administrativa/contable, dentro del contexto profesional.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bibliografía Básica

1. Alvira Martin, Francisco. Metodología de la evaluación de programas. Cuaderno Metodológico. No. 2 , Madrid, 1991. p-33
2. Angulo, José Félix. Teoría y Desarrollo del Curriculum / José Félix Angulo, Nieves Blanco. Granada: Ed. Algibe, 1994 . p 25.
3. Añorga Morales, Julia. Teoría de los Sistemas de Superación /Julia Añorga Morales. -- La Habana. [s.n.], 1995 .--p 9.
4. Arnal, Justo. del Rincón, Investigación Educativa. Fundamentos y metodología. Editorial Labor. Barcelona, 1994.-- 79 p
5. Barnes, Tony. Como lograr un liderazgo exitoso "kaizen". Editorial Mc Graw Hill. 2001. México.
6. Berman, P. Federal Programs Supporting Education Change. Vol IV .1990.-- p.10
7. Bunge Mario (Epistemología -1980-Editorial Ariel31-Barcelona)
8. Cronbach L (1951) Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test. *Psychometrika* (setiembre) pp 297-334.
9. Cruz Cardona, Víctor. Guía de Autoevaluación/ Víctor Cruz Cardona.-- España: AVIP, 1995 .-- p 36.
10. Díaz Santos, Sep 3, 203-368 pg. Estadística Aplicada: Una visión instrumental.
11. Félix Armando Rivera León. 2007. Análisis del trabajo de las prácticas de auditoria de las empresas de servicios públicos en Lima metropolitana, 2000-2004./ (Tesis de Maestría-UNMSM - Lima-Perú)
12. Fernández Barcala M. (2000), "Validación de Serqual como instrumento de medida de calidad de servicio bancario. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, volumen 9, No. Pp 57-70.
13. Ferreiro Grovie, Ramón. Paradigma Científico, Tendencias contemporáneas y formación posgraduada de especialistas en Ciencias de la Educación. Cuba Instituto Central de Ciencias

- Pedagógicas. I Junta Consultiva sobre Postgrado en Iberoamérica. Dic. 1992.
14. García, Miriam Luci. Trabajo presentado en la Junta Consultiva de Posgrado en Iberoamérica/ Miriam Luci García.-- La Habana.-- Elaborado en el ISP " .Enrique José Varona", 1962.--66p.
 15. Idalberto Chiavenato. Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw Hill. 2002. México.
 16. Instituto de Ingenieros Industriales. Mas allá de la Reingeniería. Editorial CECSA. Primera Edición en 1995. México. 1995. 245 pag.
 17. Johannsson Henry J., McHUGH Patrick Y Otros. Reingeniería de Procesos de Negocios. Editorial LIMUSA.. México. 1994. 268 pag.
 18. Koufman, Rogers y Adriana Vergara. Determinación de necesidades de donde vienen los objetivos. Revista Tecnología Educativa.(Buenos Aires) 9,(2): p 259. 1984.
 19. Koufman, Roger. Planificación de Sistemas Educativos. Editorial Trillas, 1980.-- de Sistemas: Un enfoque prospectivo. / Felipe Lara Rosano. -- México : (s n), 1990.-- p 4.
 20. Leiva González, David. Reflexiones sobre capacitación docente. David Leiva. Gonzáles.-- México: Ed. Consejo Coordinador de Sistemas Abiertos, 1981.--p.7.
 21. Mac Donald, B. Changing the curriculum.-- p 4-5.
 22. Merten, 2005, en su Research and evaluation in Education and Psychology: Ingrating Diversity with quantitative, qualitative and mixedmethods(2ª. ed.). Thousand Oaks: Sage.
 23. Metodología General de la Evaluación de impacto ambiental.-- Ecuador: [s.a.], 1994-p 6.
 24. Miguel Díaz, Mario de. Evaluación y desarrollo profesional docente / Mario de Miguel Díaz .-- España: Ed. Universidad de Oviedo, 1993.-- p.19.
 25. Morales, Víctor. Hacia los Sistemas Nacionales de estudios de Avanzadas en América y el Caribe. Venezuela: Elaborado en la Universidad Central de Venezuela, 1990.--p 14.
 26. Morris Daniel & Brandon Joel. Reingeniería. Editorial Mc Graw Hill. Colombia. 1994. 298 pág.

27. Noguez, Antonio. Sistematización de la Enseñanza, determinación necesidades educativas / Antonio Noguez, David Leyva.- México. Ed. Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa, 1992 .-- p.50.
28. Pere Escorsa Castells, Jaume Valls Pasola. 2001. Tecnología e innovación en la empresa dirección y gestión. Ediciones UPC. España.
29. Peter Checkland, Jim Scholes. La metodología de sistemas suaves en acción. Editorial Limusa. México. 1994
30. Raymond L. Manganelli, Mark M. Klein. Cómo hacer Reingeniería. Grupo Editorial Norma. 1995. Colombia.
31. Raymond Mcleod Jr. Sistemas de Información Gerencial. 7edición. Pearson Educación de México.1998
32. Resúmenes. III Junta Consultiva del Posgrado Iberoamérica Ciudad Habana. Cuba.--1996. -- p.33
33. Roger, E. Communication and innovation: A cross cultural approach. (2nd edition).(s.l:s.n.s.a) .-- p.19
34. Rutman, L. Evaluación de programas. En : Castellano Quintero, S. Apuntes bibliográficos para una Evaluación de Proyectos Educativos y Educación Comparada. Ecuador, Editorial Grafioffset, 1997. p-27.
35. Sapag Chain, N. Preparación y evaluación de Proyectos. Segunda Edición. 1995.
36. Scriven, M. Modelo de Evaluación. En: Castellano Quintero, S. Apuntes bibliográficos para una Evaluación de Proyectos Educativos y Educación Comparada Ecuador, Editorial Grafioffset, 1997. p-41.
37. Selltiz, C.JOhoda ,M.Deutsch,M. y Cook,S. W. (1980).Métodos de investigación en la relaciones sociales (9ª. Ede). Madrid: Rialp.
38. Shadish, W. Modelo de Evaluación. En : Castellano Quintero, S. Apuntes bibliográficos para una Evaluación de Proyectos Educativos y Educación Comparada. Ecuador, Editorial Grafioffset, 1997. p-27.

39. Stephan Konz. Diseño de Sistemas de Trabajo. Editorial Limusa SA. 1999. México.
40. Stephen Robbins. 1999. Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall. México.
41. Stufflebeam L, Daniel. Evaluación sistemática: Guía teórica y práctica. Daniel L. Stufflebeam y L. Shenkfield.-- Barcelona: Editorial Paidós, 1995.-- p 67.
42. Tagliacarne, Guillermo. Investigación y Análisis de mercado. Editorial Reverte. 1978.
43. Tyler, R. Modelo de Evaluación. En Castellano Quintero, S. Apuntes bibliográficos para una Evaluación de Proyectos Educativos y Educación Comparada. Ecuador, Editorial Grafioffset, 1997. p-34.

Visauta (1998) Tesis: "Gestión Orientada al Valor del Usuario"

Otras referencias

- (1) Ackoff. EL ENFOQUE DE SISTEMAS: TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS ... a los enfoques analítico-mecánico y a los de la teoría general de sistemas. Esta "un **sistema** abstracto es aquel en que todos sus ele- ...
www.unazulia.com/archivos/306/Lectura3.2.
- (2) Beer. Cibernética y Teoría de Sistemas Cibernética y Teoría de Sistemas. Objetivos ... En Teoría de la Complejidad se desarrollarán puntos de vista distintos sobre ... Modelos de sistemas de S.. ... www.gsi.dit.upm.es/~fsaez/cibernetica.html
- (3) Benne. La mediación, la negociación y los negociadores* técnica, basada en el análisis de metajuegos e hiperjuegos, se emplea actualmente ... instantáneos (Howard, 1987, 1988 y 1990; et al, 1988 y 1989). El ...
www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/.../rucv_1995_96_319-348f
- (4) Bunk, G. P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA.

Revista CEDEFOP No. 1. 1994.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compplab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

- (5) Carlos Monserrate (Director general de RB Technology.net.). El Genoma del Talento: Hacia un modelo de ingeniería de Gestión del Talento. Revista: Capital Humano. Nº 170, octubre de 2003.
<http://www.capitalhumano.es>

- (6) Coeficiente de correlación de **Spearman** - Wikipedia, la ...
Una generalización del coeficiente de **Spearman** es útil en la situación en la cual hay tres o más ...
es.wikipedia.org/.../Coeficiente_de_correlación_de_Spearman—

- (7) CONOCER. La normalización y certificación de competencia laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas. Presentación en Power Point. Marzo de 1997.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compplab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

- (8) Deyanira Meza Martell
El factor trabajo y la teoría de capital humano – 25 Abril 2000
http://www-csc.mty.itesm.mx/cgi-bin/csc/HN_sc214_abr2000/get/tema1/1.html

- (9) Ducci, María Angélica. El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación basada en competencia laboral. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compplab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

- (10) Gonczi, Andrew; Athanasou, James. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compplab/xxxx/esp/i/index.htm#1>

- (11) Ibarra, Agustín. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. SEP, CONOCER, CONALEP. 1996.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compplab/xxxx/esp/ii/index.htm>
- (12) INEM. Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid. 1995.

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compplab/xxxx/esp/i/index.htm#1>
- (13) JACKSON. Didáctica en la Educación -SER SOCIAL Sistema de ideas, sentimientos y hábitos que expresa el grupo. ... Desde la perspectiva de la escuela como transmisora crítica de cultura reclaman un modelo de Diseño ...: proporcionan un poder heurístico ... html.rincondelvago.com/didactica-en-la-educacion.html
- (14) James G. Miller, "Living Systems: Basic Concepts", ORIGENES DE LA TEORIA DE SISTEMAS La teoría general de ... formulaciones conceptuales que puedan crear condiciones de aplicación en la ... b) Esa integración parece orientarse rumbo a una teoría de sistemas. ... circuito eléctrico, un computador o un ser vivo pueden ser visualizados como **sistemas**. ...
- (15) Jay Forrester. Teoría General De Sistemas Y dice: quot;...el modelo de equilibrio es aplicable a tipos de sistemas que se ...En el libro Industrial Dynamics, se recogen los planteamientos mostrada representa al modelo de sistema viable(msv) de una organización, ... www.slideshare.net/.../teoria-general-de-sistemas
- (16) Jérôme Gleizes .traduction castillane de Le capital humain, Multitudes 2 : mai 2000, Majeure : nouvelle économie politique, Notions

http://multitudes.samizdat.net/article.php3?id_article=312

- (17) Ludwig Von Bertalanffy. Capítulo 3: La Teoría General de Sistemas 1925 – 1926 - Teoría General de. Sistemas. • 1929, 1932 – Cannon con la Homeostasis. • 1947 – Von Newman y Morgenstern con La ...
www.angelfire.com/planet/.../teoría_gral_sistemas_bertalanffy
- (18) OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra. 1993.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/compilab/xxxx/esp/i/index.htm#1>
- (19) Parasuraman y Berry Behavioral Science, 10 jul. ...
www.eubca.edu.uy/materiales/...de.../teoria_de_sistemas.
SERVQUAL - Evaluación de la Calidad del Servicio - Aiteco
...El SERVQUAL es un instrumento, en forma de cuestionario, elaborado por Zeithaml, cuyo propósito es evaluar la calidad de servicio ... www.aiteco.com/servqual.htm
- (20) Peter Checkland. METODOLOGIA DE SISTEMAS BLANDOS 1 Ago 2009 ... EXPLICACIÓN La Metodología de sistemas blandos (SSM por sus siglas en inglés) es una técnica cualitativa que se ... www.scribd.com/.../METODOLOGIA-DE-SISTEMAS-BLANDOS -
- (21) Plan de Desarrollo Humano de Costa Rica 2001
- (22) Spearman Charles. En estadística, el coeficiente de correlación, es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables.
- (23) Your people are your advantage. Let's talk about their potential.
<http://www.arthurandersen.com/WebSite.nsf/Content/MarketOfferingsHumanCapital?OpenDocument>

ANEXO Nº 1

A las siguientes preguntas, asigne el valor según lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo 5
- De acuerdo 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3
- En desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

1) **F1.** ¿Considera usted, la necesidad de realizar mejoras en la gestión académica universitaria, responsabilidad inherente en la formación de los auditores, con el objetivo de que cumplan con los fines profesionales del mercado profesional, en su entorno?

☐

2) **C1.-** ¿ Está usted de acuerdo de la necesidad, que el Auditor posea estudios, a parte de tener el nivel de licenciatura o postgrado en administración, o ciencias contables; conocimientos como: informática, comunicación, ciencias políticas, administración pública, relaciones industriales, ingeniería industrial, Psicología, pedagogía, ingeniería de sistemas, contabilidad, derecho, diseño gráfico; así como: actuaría, matemáticas, ingeniería y arquitectura, siempre y cuando el auditor reciba una capacitación que le permita tener un nivel para intervenir en la evaluación de la organización en estudio ?

☐

3) **C2.-** ¿Está usted de acuerdo con la necesidad de instruir a los auditores, durante su formación universitaria, de: conferencias, talleres, seminarios, foros, cursos adicionales especializados en materias de auditoría?

☐

- 4) **C3.-** ¿Usted está de acuerdo que los conocimientos, resultantes de la implementación de auditores en diferentes instituciones, durante su proceso de formación universitaria, como parte de los equipos de auditorías, permitirían conocimientos idóneos para coadyuvar a la preparación y realización de las auditorías, en su futuro; exponemos algunos que destacan:



- | | |
|--|-------------------------------------|
| • Administración general e internacional | • Correlación |
| • Teoría de la organización | • Reingeniería |
| • Metodología de la investigación | • Finanzas |
| • Teoría de los grafos | • Teoría de las decisiones |
| • Metodología para el estudios organizacionales | • Inteligencia emocional |
| • Análisis y diseños de estructuras organizacionales | • Mercadotecnia |
| • Sistemas y procedimientos | • Modelos de inventario |
| • Análisis y diseño de formas | • Costos |
| • Empowermen | • Presupuestos |
| • Planeamiento estratégico | • Globalización |
| • Logística | • Números índices |
| • Distribución de espacio | • Control total de la calidad |
| • Análisis de series de tiempos | • Benchmarking |
| • Sistemas de información | • Programación lineal |
| • Teorías de colas | • Desarrollo organizacional |
| | • Liderazgo |
| | • Simulación Comercio internacional |
| | • Innovación tecnológica |

- 5) **C4.-** ¿Estaría de acuerdo que durante la formación académica universitaria del futuro auditor, debería saber operar equipos de cómputo y de oficina, así como lograr diagnosticar problemas de los Sistemas de Información a nivel estructural, como parte de la dinámica del futuro trabajo de evaluación en las organizaciones?



ANEXO Nº 2

A las siguientes preguntas, asigne el valor según lo siguiente:

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| • | Totalmente de acuerdo | 5 |
| • | De acuerdo | 4 |
| • | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 |
| • | En desacuerdo | 2 |
| • | Totalmente en desacuerdo | 1 |

1) **EX 1.-** ¿Estaría usted de acuerdo en que el auditor adquiriera dominio con el contacto día a día en base a las iniciativas o programas orientados a la producción de resultados para la organización en sus áreas sustantivas, de acuerdo con su objeto o atribuciones primordiales?

☐

2) **EX 2.-** ¿Estaría usted de acuerdo en que la competencia en las áreas adjetivas de la organización se deriva de la aplicación continua de las medidas de orden administrativo giradas para el empleo puntual de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos, como soporte a las áreas o proyectos sustantivos de la organización?

☐

3) **EX 3.** ¿Está usted de acuerdo que los esfuerzos anteriores permiten un mejor entendimiento del proceso de aplicación de una auditoría, como producto de conocimiento adquirido en experiencias anteriores; puede ser en la organización bajo estudio o en otras instituciones?

☐

- 4) **EX 4.** ¿Estaría de acuerdo que el desarrollo de casos prácticos permite coadyuvar a la percepción de la naturaleza, alcance y condiciones de las técnicas que se utilizan para auditar una organización, derivada de la capacitación o formación obtenida en los centros de trabajo o estudios?
- 5) **EX 5.** ¿Usted está de acuerdo en que las experiencias derivadas de estudios organizacionales de otra naturaleza permiten apreciaciones de los requerimientos necesarios para instrumentar una auditoría a partir de la práctica lograda en la participación de otro tipo de estudios de mejoramiento administrativo?
- 6) **EX 6.** ¿Estará de acuerdo en que los atributos personales permiten un dominio de las área del conocimientos administrativo, métodos de trabajo, técnicas de estudio, o influencia en la organización por posición jerárquica, respeto, capacidad, interacción con el medio e interés del desarrollo que provienen de:
- Liderazgo formal
 - Liderazgo informal
 - Inteligencia
 - Sentido común
 - Interés en aprender



ANEXO Nº 3

A las siguientes preguntas, asigne el valor según lo siguiente:

- Totalmente de acuerdo 5
- De acuerdo 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3
- En desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

1) **EM 1.** ¿Cree usted de necesidad fomentar los valores morales (éticos) en las instituciones educativas, a través de cualquier asignatura?.

☐

2) **EM 2.** ¿Se justificaría la introducción en las curriculas lectivas de las universidades, no solo un curso de ética, sino el esfuerzo académico por crear y prestigiar una cátedra sería de educación moral?

☐

3) **EM 3.** ¿Cree usted, que la formación ética del profesor es un factor determinante en su actividad docente para lograr formación integral de la que tanto se habla cuando se refieren a los auditores?

☐

4) **EM 4.** ¿Considera necesario mejoras en el diseño curricular de la formación específica de los auditores en las instituciones universitarias, en cuanto programas para el desarrollo de un liderazgo y control ético en niveles de decisión, y mecanismos de promoción de comportamiento ético; así como guías para tomar decisiones éticas?

☐